



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**Convenio N° 188**

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

# **Plan Departamental de Empleo de Santander**

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN  
**Presidente de la República**

RAFAEL PARDO RUEDA  
**Ministro del Trabajo**

MAURICIO OLIVERA  
**Viceministro de Empleo y Pensiones**

JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ  
**Viceministro de Relaciones Laborales**

GLORIA LUCÍA OSPINA SORZANO  
**Secretaria General**

JUANA PAOLA BUSTAMANTE IZQUIERDO  
**Directora de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar**

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ  
**Subdirector (e) de formalización y protección del empleo  
Asesor Viceministerio de Empleo y Pensiones  
Dirección de Generación y Protección de Empleo y el Subsidio Familiar**

LUZ ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL  
**Profesional Especializa de la Dirección de Generación y Protección del Empleo  
y el Subsidio Familiar. Supervisora Convenio 188/12**

**Equipo técnico de la Dirección de generación  
y protección al empleo y subsidio familiar**

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

SORAYA OSORIO  
**Directora General**

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

GLORIA NELLY ACOSTA  
**Directora de Desarrollo Socioeconómico**

GLORIA ALICIA PINZÓN  
**Gerente de Convenios de Desarrollo Socioeconómico**

RICARDO ANDRÉS MOLINA SUÁREZ  
**Gerente Técnico**

ALEXANDER BAUTISTA VIZCAÍNO  
**Jefe de Investigaciones Económicas**

HÉCTOR JULIO FUENTES DURÁN  
**Coordinador del departamento de Santander**

Este documento fue concertado y formulado por la Mesa Técnica  
de Concertación del departamento de Santander

Edición y corrección de estilo  
Diana Carolina Forero Buitrago  
FUPAD Colombia  
Texto con estilo  
[www.textoconestilo.com](http://www.textoconestilo.com)

Producción gráfica  
Opciones Gráficas Editores Ltda.  
Carrera 73ª N.º 64A - 42  
Teléfonos: 224 1823 - 430 1962  
Bogotá, Colombia

[www.opcionesgraficas.com](http://www.opcionesgraficas.com)  
Bogotá D.C., julio de 2013

## Tabla de Contenido

Introducción.....	7
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Santander..	10
<b>1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica, PAT .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3. Caracterización socioeconómica departamental .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo.....</b>	<b>12</b>
<b>1.5. Socialización del Plan Departamental de Empleo.....</b>	<b>13</b>
2. Caracterización socioeconómica del departamento .....	14
<b>2.1 Aspectos sociodemográficos .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Entorno económico.....</b>	<b>18</b>
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral.....	22
<b>3.1 Magnitud del empleo en el departamento de Santander .....</b>	<b>23</b>
3.1.1. Magnitud del Empleo y del Trabajo en el AMB.....	25
<b>3.2. Calidad del empleo y del trabajo .....</b>	<b>32</b>
3.2.1. Calidad del empleo y del trabajo en Santander, AMB.....	34
<b>3.3. Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento .....</b>	<b>39</b>
3.3.1. Mujeres, jóvenes y tercera edad.....	39
3.3.2. Población Red UNIDOS - Población en extrema pobreza .....	42
<b>3.4. Garantía de derechos laborales y conflictividad.....</b>	<b>43</b>
3.4.1 Violación de normas laborales .....	48
4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento.....	49
<b>4.1. Crecimiento económico y demanda.....</b>	<b>49</b>
<b>4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles .....</b>	<b>51</b>

4.3.	<b>Niveles de educación general y formación laboral de la población .....</b>	<b>54</b>
4.4.	<b>La demanda y la oferta laboral .....</b>	<b>56</b>
4.5.	<b>Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales .....</b>	<b>57</b>
5.	Las acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento.....	58
5.1.	<b>Presencia institucional.....</b>	<b>58</b>
5.2.	<b>Programas y proyectos para promover el empleo.....</b>	<b>60</b>
5.2.1	Programas del Ministerio del Trabajo .....	60
5.2.2.	Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo .....	63
5.3.	<b>Coordinación institucional de las políticas laborales.....</b>	<b>66</b>
6.	Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo .....	68
6.1.	<b>Objetivo general .....</b>	<b>68</b>
6.2.	<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>68</b>
6.3.	<b>Metas e indicadores .....</b>	<b>68</b>
6.3.1	Metas de gestión .....	68
6.3.2	Metas de producto.....	69
7.	Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo.....	71
7.1	<b>Proyecto Estratégico.....</b>	<b>72</b>
7.2	<b>Eje Estratégico 1. Desarrollo y competitividad .....</b>	<b>74</b>
7.3	<b>Eje estratégico 2. Promoción y fortalecimiento de emprendimientos.....</b>	<b>75</b>
7.4	<b>Eje estratégico 3. Formación y capacitación laboral .....</b>	<b>75</b>
7.5	<b>Eje estratégico 4. Intermediación laboral y colocación .....</b>	<b>76</b>
7.6	<b>Eje estratégico 5. Fortalecimiento normativo y diálogo social .....</b>	<b>76</b>
8.	Fuentes de financiamiento del Plan Departamental de Empleo .....	91
9.	Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo .....	94
10.	Recomendaciones.....	95

11. Referencias bibliográficas .....	97
12. Anexos .....	99

## Anexo 1.Glosario

### Índice de Gráficos

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE) .....	10
Gráfico 2. Habitantes por grupos de edades, pirámide poblacional 1993-2012 .....	16
Gráfico 3. Santander y total nacional: tasas específicas de fecundidad, 2005-2010 .....	17
<b>Gráfico 4. Santander y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios .....</b>	<b>17</b>
Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Santander a precios constantes 2005, años 2001- 2011.....	18
Gráfico 6. Participación de Santander en el PIB nacional .....	19
Gráfico 7. Santander, Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001-2011.....	20
Gráfico 8. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB.....	21
Gráfico 9. Indicadores de mercado laboral de Santander (2001-2013).....	23
Gráfico 10. Tasas de ocupación y de desempleo en Santander (2001 - 2012) .....	24
Gráfico 11. Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo de Bucaramanga y área metropolitana 2008-2013 (noviembre-enero) .....	26
Gráfico 12. Tasa Desempleo Nacional, Santander, AMB y Bucaramanga años 2009-2010 .....	27
Gráfico 13. Posición relativa del departamento de Santander en TD.....	28
Gráfico 14. Posición relativa del departamento de Santander en TO.....	29
Gráfico 15. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Santander .....	30
Gráfico 16. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Santander .....	31
Gráfico 17. Tasa de subempleo subjetivo en Santander (2001-2012) .....	32
Gráfico 18. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo (Bucaramanga: Área Met.) .....	33
Gráfico 19. Tasa de informalidad en el AMB 2007-2011 .....	36
Gráfico 20. Tasa de crecimiento económico en Colombia y en Santander, a precios constantes de 2005 años 2001 – 2011 .....	47
Gráfico 21. Participación porcentual del valor agregado por grandes ramas de actividad. Años 2001, 2005, 2009 y 2011 a precios de 2005 por encadenamiento .....	48
Gráfico 22. Principales destinos y productos de las exportaciones de Santander año 2012. ....	50
Gráfico 23. Metodología identificación de objetivos, programas y proyectos .....	69
Gráfico 24. Sectores económicos priorizados por provincia .....	73

## Índice de Tablas

Tabla 1. Generalidades del departamento de Santander .....	15
Tabla 2. Evolución Indicadores de Empleo del AMB 2005-2013 (nov-ene) .....	25
Tabla 3. Estructura de los empleados por posición ocupacional y por ingresos laborales (año 2012) .....	33
Tabla 4. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo de Bucaramanga y área metropolitana, promedio móvil noviembre-enero (2009-2013).....	34
Tabla 5. Empleados de Bucaramanga y área metropolitana por posición ocupacional, trimestre móvil noviembre-enero (2007-2013).....	35
Tabla 6. Población ocupada según ramas de actividad Bucaramanga y área metropolitana trimestre móvil noviembre-enero (2007-2013).....	36
Tabla 7. Principales indicadores de mercado laboral en el departamento de Santander para los jóvenes entre los 14 y 28 años .....	40
Tabla 8. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Santander.....	43
Tabla 9. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012 .....	44
Tabla 10. Santander. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad general .....	47
Tabla 11. Sanciones violación de normas laborales en Santander 2012.....	48
Tabla 12. Estructura de los ocupados por actividad económica de Santander año 2012 .	50
Tabla 13. Resumen de cobertura de educación superior en Bucaramanga .....	55
Tabla 14. Entidades que aportan al desarrollo y crecimiento socioeconómico de Santander .....	58
Tabla 15. Tejido institucional gremial de Santander .....	59
Tabla 16. Oferta de programas institucionales con actividades en el territorio dirigidas a la promoción del empleo.....	65
Tabla 17. Metas estratégicas e indicadores .....	68
Tabla 18. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo de Santander .....	76

## Introducción

Como resultado del Programa de Asistencia Técnica que se adelanta a nivel nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo e implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo, FUPAD Colombia, se formuló este Plan Departamental de Empleo de Santander, correspondiente al período 2013-2018 con el objetivo de fortalecer las políticas públicas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos de las regiones.

Este documento ha sido desarrollado en el contexto de un acuerdo social y a través de un proceso consensuado, mediante el cual se aspira a definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos de corto, mediano y largo plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos en el departamento.

Para ello, se implementaron espacios de diálogo y concertación con los diferentes actores clave del proceso, tales como funcionarios de la nación (Ministerios, Presidencia, Departamento Nacional de Planeación, DNP; Secretaría de Desarrollo Económico de Santander, Secretaría del interior, Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, entre otros), alcaldes y delegados de los municipios de Santander y representantes de entidades territoriales, donde se discutieron y analizaron las barreras existentes en la generación de empleos de calidad, así como las oportunidades regionales para la disminución o eliminación de estas dificultades y el aprovechamiento de las posibilidades de emprendimiento productivo existentes.

Paralelamente, se llevaron a cabo reuniones y/o mesas de trabajo con actores del sector académico, asociaciones, representantes de gremios, ONG, organizaciones de base y sociedad civil, para fortalecer la investigación dirigida a diagnosticar de manera permanente y robusta la dinámica productiva y laboral del departamento. Adicionalmente, se realizó de manera periódica la revisión y retroalimentación de las versiones preliminares del Plan y su contenido, con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Planeación Departamental, quien preside la Mesa Técnica.

Por otra parte, es importante añadir que, anteriormente, el Programa de Asistencia Técnica llevó a cabo la formulación de un Plan de Empleo Regional para el Magdalena Medio, en el cual se priorizaron dos municipios del departamento de Santander: Barrancabermeja y Puerto Wilches, y donde se desarrolla con mayor detalle tanto la información de diagnóstico del mercado laboral como de la estrategia a desarrollar para estos municipios.

Con la implementación de este Plan de Empleo se pretende contribuir a solucionar los principales problemas del mercado laboral de la región, realizar acciones que obedezcan a los lineamientos priorizados por los actores clave de la región y conocer los principales problemas de este mercado, los cuales están asociados a fenómenos como: los desequilibrios regionales y subregionales de oferta y demanda laboral, la capacidad de absorción de la población joven a las dinámicas de la demanda en el mercado laboral, la

calidad del empleo, especialmente asociados a la informalidad y los ingresos insuficientes, el requerimiento de estrategias para mejorar el clima de inversión, la generación de nuevos emprendimientos y el fortalecimiento de los ya existentes, entre otros.

La identificación de los retos, oportunidades, capacidades y posibilidades efectivas de las regiones para proponer, promover y ejecutar iniciativas mancomunadas de los diferentes actores sociales y económicos, constituye el principal inconveniente que se intenta superar con la formulación concertada de los planes de empleo. La identificación de los factores asociados al desempleo y a la vulnerabilidad de grupos sociales específicos en los ámbitos subregionales, así como el impulso decidido del sector empresarial para la generación de empleo formal de calidad, permite ampliar el espacio de oportunidades de la población activa de las regiones y contribuye al aumento del bienestar general del país.

Por tales razones, resulta importante potencializar las capacidades productivas de los departamentos, áreas metropolitanas y ciudades para generar empleo de calidad en los ámbitos formales de la economía.

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera. En el primer capítulo se describe el proceso metodológico utilizado para la formulación del Plan de Empleo para el departamento de Santander, destacando los principales aspectos generados en torno a la investigación, participación y concertación de este. El segundo capítulo presenta las principales características socioeconómicas del departamento, priorizando los aspectos demográficos y el entorno macroeconómico, y describe algunas de las problemáticas particulares que aquejan al departamento.

En el tercer capítulo se aborda el diagnóstico del mercado laboral en Santander. Se destacan las características más sobresalientes del mercado laboral del departamento, y aspectos como la magnitud y calidad del empleo, con un enfoque en la situación de algunos grupos poblacionales especiales. En el cuarto capítulo se identifican algunos de los factores y actores relevantes que inciden en las problemáticas laborales identificadas a nivel departamental. El quinto capítulo presenta las acciones en curso que llevan a cabo las diferentes entidades públicas y privadas en el departamento para la generación y fomento del empleo.

Posteriormente, en el sexto capítulo se definen los objetivos generales y específicos del Plan Departamental de Empleo, objetivos mediante los que se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico.

En el capítulo séptimo se establecen estos ejes estratégicos y los programas y proyectos a formular, identificando los actores, las actividades a realizar y las metas propuestas en cada uno de ellos.

El capítulo octavo expone las fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo. El noveno capítulo presenta las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo. Finalmente, en el décimo y



último capítulo se exponen las principales recomendaciones generadas en el desarrollo de este proceso de asistencia técnica, que se considera son necesarias para lograr una adecuada implementación y seguimiento de los ejes, programas y proyectos estratégicos aquí formulados. Al final se incorporan los anexos con alguna información utilizada en la elaboración de este documento.

# 1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Santander

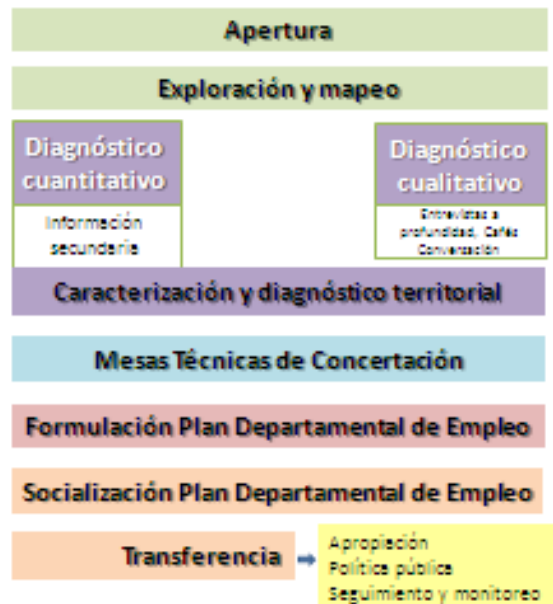
La formulación del Plan Departamental de Empleo (PDE) de Santander fue un proceso desarrollado en varias etapas. Éstas establecieron una ruta lógica para la correcta validación, concertación y aprobación del PDE en todo el territorio departamental. En este capítulo se identifican las etapas y se presentan las diferentes acciones llevadas a cabo para la formulación y consolidación del PDE para el departamento.

## 1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT

Se realizó a través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Santander en cabeza de la Secretaría de Desarrollo y Social del departamento y la Secretaría de Productividad. Fueron invitados los alcaldes y secretarios de Desarrollo Económico y/o Social de los municipios priorizados. En la jornada se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

Durante esa reunión, los participantes sugirieron adelantar mesas de trabajo en cada uno de los municipios priorizados para facilitar el acompañamiento y lograr los objetivos propuestos. Las mesas se programaron y desarrollaron con la participación de actores clave en cada uno de los municipios mencionados.

**Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE)**



Fuente: FUPAD

## **1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos**

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

Los principales actores clave identificados en esta fase y con los cuales se conformaron posteriormente las mesas de trabajo son entre otros, los siguientes:

### **Sector Público**

- a) Gobernación de Santander
- b) Secretaría de Desarrollo Económico y Social del departamento de Santander
- c) Secretaría del Interior
- d) Altos consejeros para las regiones
- e) Ministerio del Trabajo
- f) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- g) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- h) Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural, INCODER.
- i) Departamento para la Prosperidad Social.
- j) Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (Con sus 6 regionales).
- k) Cajas de Compensación Familiar

### **Sector Privado**

- a) Cámara de Comercio de Bucaramanga
- b) Cámara de Comercio de Barrancabermeja
- c) El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de la ciudad de Bucaramanga (IMEBU)
- d) La Cooperativa Financiera de los trabajadores de Santander, Comultrasan.
- e) Fundación para el Desarrollo de Santander, FUNDESAN
- f) Corporación Para el Desarrollo Empresarial Integral Colombiano, CIDECA
- g) Caja de Compensación Familiar, COMFENALCO Santander
- h) Asociación Nacional de Mujeres Empresarias y Emprendedoras
- i) Corporación Bucaramanga Emprendedora, CCS
- j) Comisión Regional de Competitividad de Santander, Santander Competitivo

## **1.3. Caracterización socioeconómica departamental**

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo de Santander se consolidó un documento de caracterización regional que resume los principales aspectos demográficos, sociales, económicos y del mercado laboral encontrados en el departamento. Para la construcción de este documento y la identificación de las principales apuestas estratégicas y proyectos priorizados en cada región se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- i. Análisis de fuentes secundarias disponibles en el contexto regional y local relacionadas con el tema de productividad, competitividad y empleabilidad. (Estudios públicos y privados)
- ii. Ejercicios cualitativos para determinar las percepciones de los diferentes actores del departamento relacionadas con la situación del empleo en el departamento y en cada una de las tres regiones seleccionadas. Para este ejercicio se desarrollaron actividades participativas tales como:
  - Un “Café Conversación” con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo).
  - Entrevistas a profundidad a algunos líderes de opinión de los diferentes sectores seleccionados (Público, privado, gremios, fundaciones, etc.)

#### **1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo**

Con los ejercicios participativos del “Café Conversación” y las entrevistas a profundidad mencionados en el punto anterior se identificaron y validaron algunos de los proyectos que fueron incluidos en el Plan Departamental de Empleo de Santander.

Este proceso ha sido liderado por el Ministerio del Trabajo, siendo articulado y apoyado por la gobernación de Santander y las alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca; asimismo, ha contado con la importante participación de actores clave, tales como: representantes de la Gobernación de Santander, alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca, la Comisión de Competitividad de Santander, universidades de la región, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga (IMEBU), gremios de la producción y sociedad civil, entre otros.

Para la construcción de esta propuesta, se partió de la necesidad de articular las iniciativas existentes e identificar nuevos nichos de actuación en materia de empleo, tomando en cuenta los lineamientos de los Planes de Desarrollo tanto del nivel nacional como departamental así como los Planes de Desarrollo de los municipios priorizados. Así pues, el Plan Departamental de Empleo de Santander está estrechamente relacionado con la identificación de las especificidades regionales y locales, condición que se constituye como central para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de generación de empleo e ingresos.

Este proceso comenzó a partir de la realización de una serie de investigaciones tendientes a la recopilación y análisis de información secundaria: estadísticas y diagnósticos oficiales; trabajos especializados; planes de desarrollo; planes estratégicos y sectoriales; entrevistas a profundidad a los principales actores y/o conocedores del territorio; material periodístico, etc., la cual permitió llevar a cabo una caracterización socioeconómica del departamento y de los municipios priorizados. Posteriormente, se

generaron espacios de diálogo y concertación con los actores locales, a fin de identificar las principales problemáticas y dificultades de la región en materia de generación de empleo digno; a partir de lo anterior, y de manera participativa, se definieron tanto los objetivos como las líneas o ejes estratégicos que fundamentarían el Plan de Empleo y se identificaron las acciones, programas y proyectos tendientes a la movilización y generación del empleo deseado para Santander.

### **1.5. Socialización del Plan Departamental de Empleo**

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Departamental de Empleo fue socializado en una mesa de trabajo con la mayoría de los actores clave participantes del proceso y que hacen parte de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del departamento para luego ser entregado en forma protocolaria a la Gobernación del Santander.

## 2. Caracterización socioeconómica del departamento

En este apartado se presenta una caracterización socioeconómica general del departamento de Santander. El objetivo es dar una mirada global y actualizada a los principales rasgos de la economía de este departamento y de su población, así como a la evolución en el mediano plazo de algunos indicadores clave para comprender sus particularidades en el contexto de la economía colombiana y brindar así un soporte cuantitativo para el diseño y aplicación de iniciativas con impacto territorial (ver tabla 1).

Es necesario anotar que para el caso del departamento de Santander, la creencia generalizada de que se cuenta con un territorio sobre-diagnosticado no es del todo cierta, en especial en lo que se refiere a indicadores del mercado laboral. La información sobre empleo a nivel departamental se encuentra dispersa y no se cuenta con una plataforma, sistema, institución o medio que tenga consolidada la información estratégica para el Departamento, ni el Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB) ni tampoco los municipios.

La información disponible se limita a datos a nivel agregado para el departamento y no existen series de tiempo para algunos de los indicadores más relevantes. En algunos casos la información más completa se encuentra a nivel agregado para el Área Metropolitana de Bucaramanga, lo cual no permite llevar a cabo una aproximación objetiva a las realidades de cada municipio o provincias de Santander. Por el momento, entonces, se cuenta con los resultados publicados por fuentes secundarias y con la información producida por el DANE y algunas entidades como el ORMET Bucaramanga, fuentes que poseen las limitaciones antes mencionadas.

Para empezar, para el año 2012 la población de Santander alcanzó 2'030.775 habitantes, de los cuales alrededor de 26% se concentraban en la ciudad de Bucaramanga. Cerca del 74,8% de la población habita en las zonas urbanas del departamento, muy similar al patrón nacional. Para el quinquenio 2010-2015 la tasa de crecimiento del departamento se proyecta en 4,98, muy por debajo del promedio nacional proyectado para este mismo periodo en 11,48.

En términos de nivel de desarrollo socioeconómico en general, el departamento del Santander exhibió un PIB per cápita de \$23'0736.299 para el año 2011, frente al PIB per cápita nacional de 13'500.280. Esto significa que en promedio una persona en Santander obtiene 1,7 veces más de los ingresos que los hace un colombiano promedio. No obstante su mayor nivel de desarrollo socioeconómico frente al promedio nacional, la tasa de crecimiento del PIB fue inferior en Santander que en Colombia (5,1% y 5,9%, respectivamente), lo cual puede tener un efecto neutro en términos de las condiciones de la vida de la población del departamento debido a las menores tasas de crecimiento poblacional.

Siguiendo con los indicadores de desarrollo, la tasa de pobreza monetaria en Santander alcanza 21,8%, la cual es 12,3 puntos porcentuales más baja que en el Total Nacional. De la misma manera que la tasa de pobreza, el porcentaje de pobres extremos es 4,8 puntos

porcentuales menor en Santander que en el Total Nacional (5,8% y 10,6%, respectivamente); Bucaramanga presenta una tasa de pobreza extrema inclusive menor que la del departamento de Santander con 1,2%. En consonancia con los indicadores anteriores, la tasa de pobreza por NBI alcanza 21,9% en Santander y 27,7% para el Total Nacional.

Así mismo, la distribución del ingreso en el departamento se encuentra altamente concentrada, con un coeficiente de Gini de 0,50, aunque es más bajo que para el Total Nacional que exteriorizó un valor de 0,54.

Ahora bien, en consonancia con los mayores niveles de desarrollo asociado a los ingresos, los indicadores socioeconómicos no monetarios como la tasa de analfabetismo y especialmente los años promedio de educación son ligeramente mejores en Santander que en el Total Nacional. En términos de las coberturas en salud, la población del departamento se encontraba en niveles de cobertura similares a los del promedio nacional.

En correspondencia con los indicadores anteriores, la tasa de desempleo del departamento de Santander es 2,6 puntos porcentuales más baja que en el Total Nacional. Por su parte, la tasa de desempleo de la ciudad de Bucaramanga es apenas 1,2 puntos porcentuales más baja que en el Total Nacional, lo cual muestra que Bucaramanga enfrenta más desafíos para la generación de empleo que el resto del departamento aunque enfrenta relativamente una posición privilegiada frente al contexto nacional.

**Tabla 1. Generalidades del departamento de Santander**

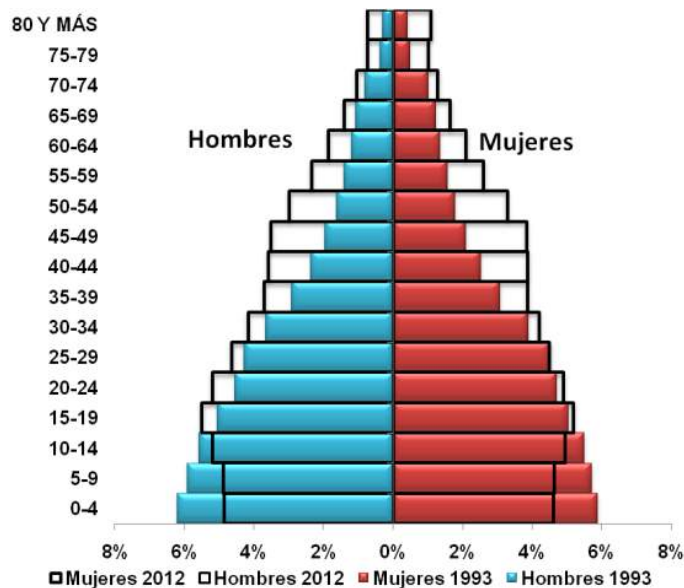
<b>Variables e indicadores</b>	<b>Bucaramanga (A.M.)</b>	<b>Santander</b>	<b>Nación</b>
Población 2012 (proyección Censo 2005).	526.056		46.581.823
Porcentaje población urbana (Censo 2005).	98,7	74,8	75,90%
Porcentaje población rural (Censo 2005).	1,3	25,2	24,10%
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) 2010-2015	-	4,98	11,48*
Crecimiento promedio PIB a precios constantes de 2005 (2001-2011)	-	5,1	5,9%
PIB per cápita (\$ corrientes), 2011	-	\$ 23.073.299	\$13.500.280
Crecimiento promedio PIB a precios constantes de 2005 (2001-2011)	-	5,1	5,9%
Población bajo la línea de pobreza 2012	10,7	21,8	34,1%
Población bajo la línea de indigencia 2012	1,1	5,8	10,60%
Población con Necesidades Básicas Insatisfechas (2005)	-	21,9	27,8%
Tasa de analfabetismo 2012	1,2	6,6	9,6%
Años promedio educación	-	7,2	6,9
Cobertura afiliación a salud	-	90,4	89,4
Distribución de ingreso (índice Gini) 2012	0,449	0,501	0,54
Tasa de desempleo 2012	9%	7,8%	10,4%

Fuente: DANE. Proyecciones de población a 2012 con base en Censo 2005 y Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012. \*Corresponde a los datos de crecimiento quinquenal calculadas por el DANE.

## 2.1 Aspectos sociodemográficos

La evolución de la estructura poblacional de este departamento en el periodo entre 1993 y 2012 se puede observar en el gráfico 2, que presenta la pirámide poblacional superpuesta por grupos de edad quinquenales para ambos años. Cabe destacar una reducción significativa en la base de la pirámide, que está asociada con menores nacimientos, y un incremento significativo en la población de más de 35 años; la población entre 25 y 34 años tiene un incremento pero mucho menor que las cohortes subsiguientes. La discontinuidad en la pirámide entre los 25 y 34 años muestra un faltante de población en estos grupos de edad, probablemente como resultado de la migración laboral. Además, es evidente la tendencia al envejecimiento que coincide con el efecto de salida de la población joven en periodos recientes.

**Gráfico 2. Habitantes por grupos de edades, pirámide poblacional 1993-2012**

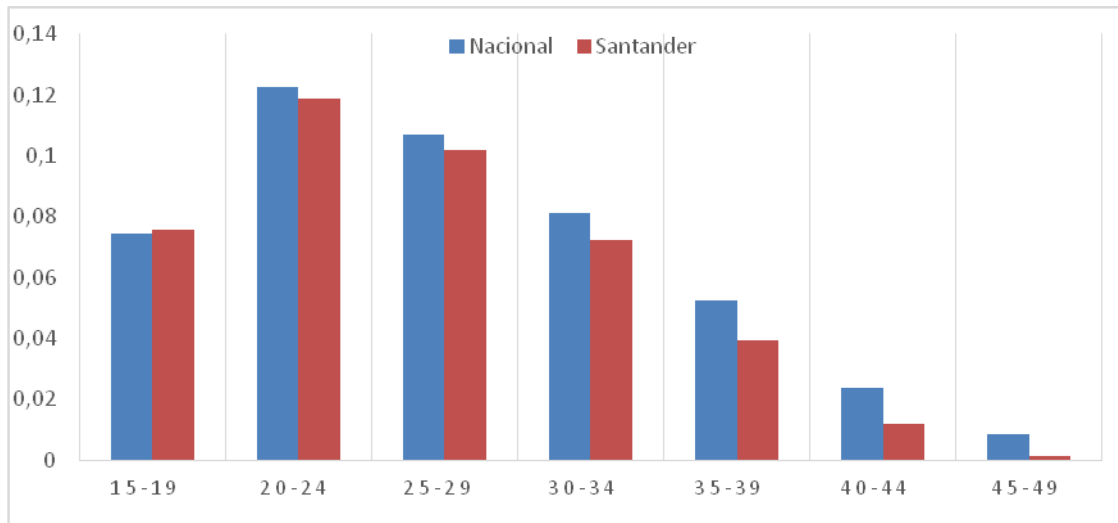


Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

En relación con la fecundidad, la población del departamento presenta menores tasas de fecundidad específicas por grupos de edad que las observadas para el Total Nacional con excepción del grupo de mujeres adolescentes en el que las diferencias son mínimas.



**Gráfico 3. Santander y total nacional: tasas específicas de fecundidad, 2005-2010**

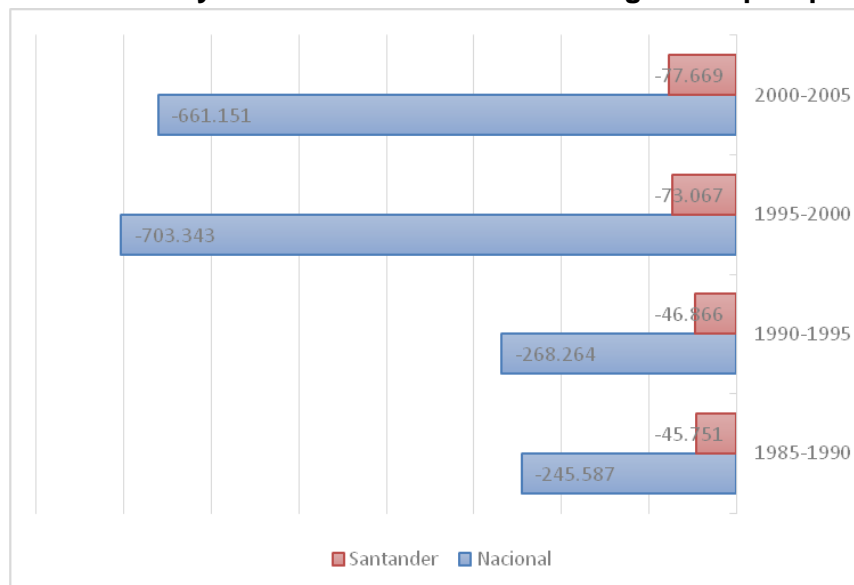


Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

Otro fenómeno que se destaca en el ámbito nacional es el de la emigración y Santander no es la excepción. El Departamento de Santander se ha caracterizado por expulsor de población fenómeno que se viene incrementando, principalmente asociado con la migración por motivos de económico y laboral pese a la buena posición relativa del departamento (ver gráfico 4).

De lo anterior se deduce, que es imprescindible para la política departamental estudiar el perfil de esta población migrante, ya que tiene efectos inmediatos sobre las dinámicas del mercado laboral.

**Gráfico 4. Santander y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios**



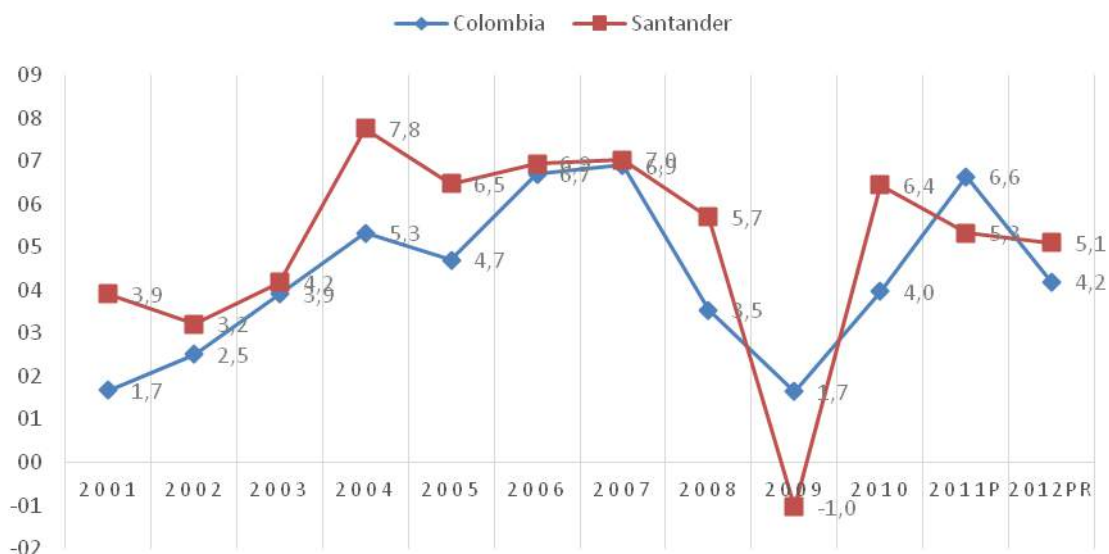
Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

## 2.2 Entorno económico

En esta sección se presenta un panorama de los principales indicadores del mercado laboral del departamento, incluyendo indicadores para Santander y del área metropolitana como representativos y válidos para el caso de Bucaramanga y de Floridablanca, según la disponibilidad de información

En lo que respecta al comportamiento económico del departamento de Santander, en comparación con el agregado nacional, los últimos dos años han representado para el departamento un desempeño menor al de Colombia. En el periodo 2001 a 2008, el PIB departamental creció a tasas superiores a las del promedio nacional, pero en el año 2009 como coletazo de la crisis internacional, el PIB del departamento mostró una contracción que lo llevo a tener un crecimiento negativo, muy por debajo del promedio nacional. En el año 2010 se presentó una recuperación más acentuada aún que la observada a nivel nacional, y en el último año parece recuperar el ritmo de crecimiento observado en los años anteriores a la crisis. Es decir, cuando a la economía nacional le va bien Santander tiene mejores resultados, pero lo contrario también es cierto.

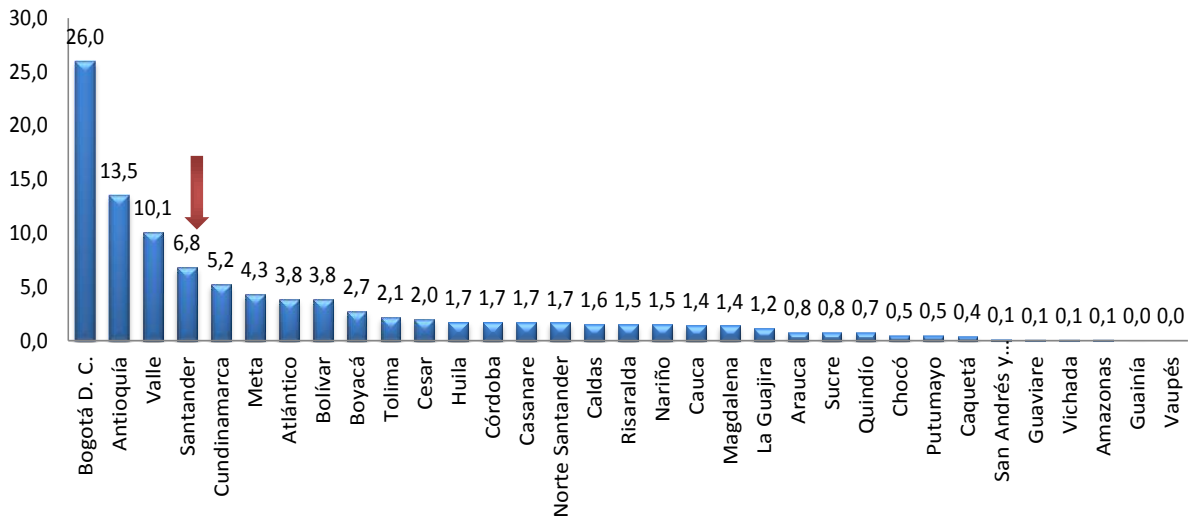
**Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Santander a precios constantes 2005, años 2001- 2011**



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

Al analizar la participación del PIB del departamento de Santander dentro del Total Nacional, el gráfico 6 indica que la economía del departamento ocupa el tercer puesto en el ámbito nacional, con una participación de 6,8%. Cabe decir que Santander se encuentra solo por debajo de la capital Bogotá D.C., Antioquia y Valle del Cauca, lo que la coloca en una posición de liderazgo frente a la mayoría de departamentos del país.

**Gráfico 6. Participación de Santander en el PIB nacional**



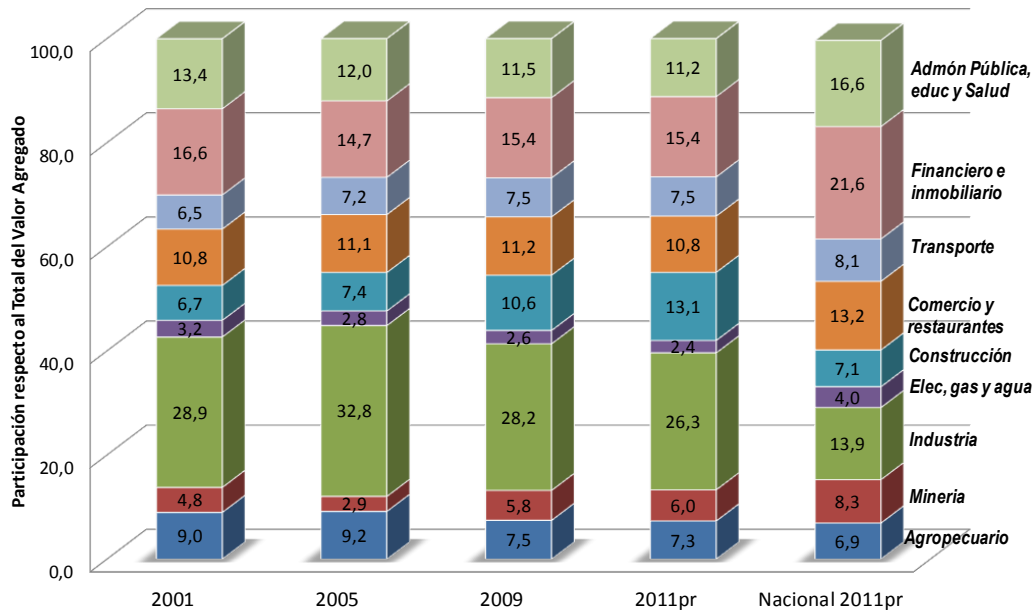
Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

La importancia que tiene Santander en la economía nacional se relaciona con la composición de su economía (ver gráfico 7). A estos efectos, uno de los sectores de mayor importancia en el departamento es y ha sido la industria, que si bien ha venido reduciendo su participación en los últimos diez años, todavía constituye el principal sector económico con el 26,3% de la producción. Un aspecto para resaltar es que en términos comparativos con el Total Nacional, la participación de la industria en Santander dobla a este mismo sector en el Total Nacional. Lo anterior revela la especialización del departamento de Santander en el sector industrial en el ámbito nacional, sin embargo, como se verá más adelante, se trata en su mayoría de pequeñas unidades productivas de baja productividad, autoempleo, carencia de insumos complementarios, entre otros factores que inducen fuertes tensiones en el mercado laboral del departamento de Santander.

En este mismo orden y dirección, el segundo sector más importante en la economía de Santander es el financiero e inmobiliario, aunque con una menor participación comparado con el Total Nacional. Después se ubica comercio y restaurantes, que muestra una participación similar al Total Nacional. Luego, en orden descendente, se encuentran, administración, salud pública, educación y salud, transporte, financiero e inmobiliario, construcción, comercio y restaurantes, agropecuario, minería y por último electricidad gas y agua.

De lo anterior, vale la pena resaltar el crecimiento del sector de la construcción y, al mismo tiempo, su mayor participación con respecto al Total Nacional. Además, llama la atención el crecimiento del sector minero en el departamento y de manera inversa la reducción del sector agropecuario.

**Gráfico 7. Santander, Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001-2011**



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

Finalmente, en esta sección, se muestra la posición relativa del departamento de Santander frente al resto de los departamentos en términos de las tendencias de crecimiento del PIB y el valor alcanzado en el PIB per cápita (en millones de pesos).

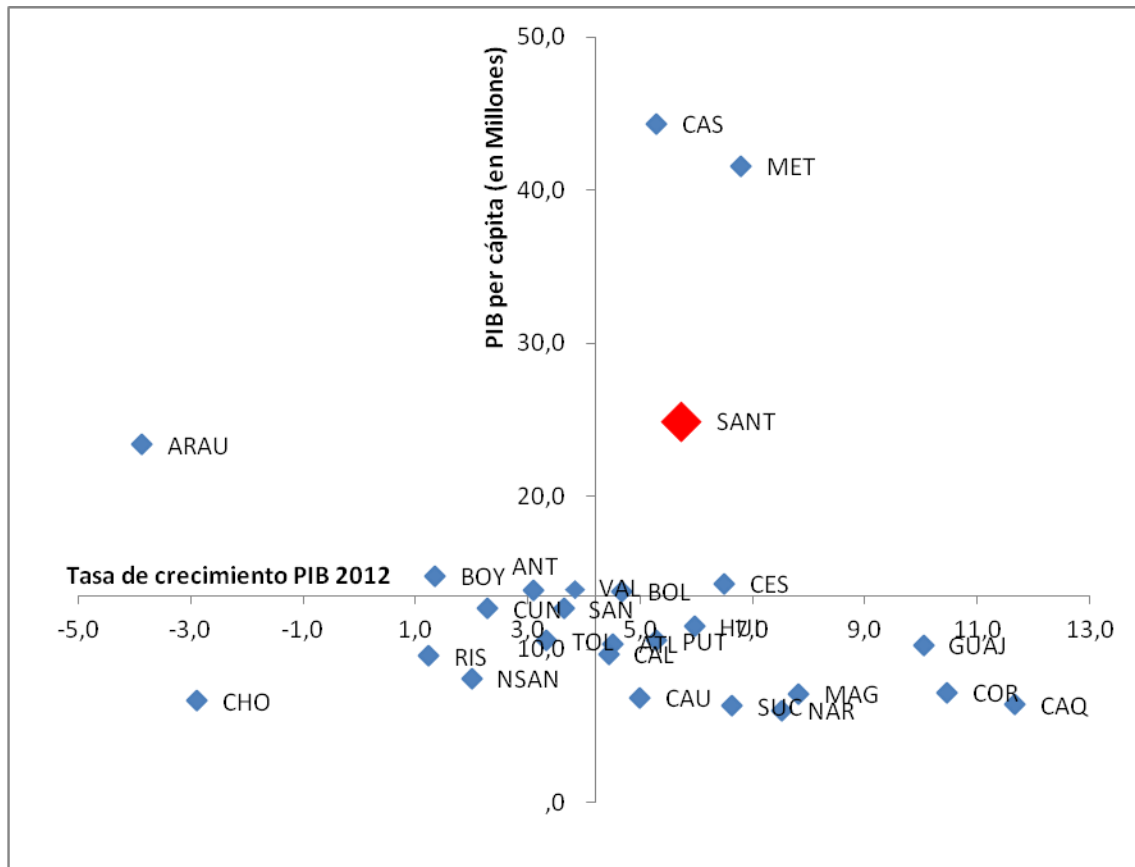
El Gráfico 8 de cuatro cuadrantes muestra que el departamento se ubica muy cerca de los promedios nacionales (en el vértice del gráfico aparece la tasa de crecimiento del PIB en el eje horizontal y el PIB por persona del país en el eje vertical). De acuerdo con los cálculos a partir de las Cuentas Departamentales, el PIB per cápita (PIBpc) del país llegaba a \$13,7 millones en 2012 (aproximadamente US7.630 dólares) y una tasa de crecimiento real promedio del PIB de 4,7%, mientras que en el caso del departamento de Santander alcanzó en este mismo año un crecimiento inferior al nacional de 5,1% y un PIBpc de \$23,1 millones, bastante superior al del país.

Por tal razón su ubicación en la parte superior izquierda del diagrama, junto con los otros dos departamentos de mayor PIB per cápita y tasas de crecimiento superiores al promedio. Este departamento presenta una relativa cercanía a los departamentos de Casanare, y Meta en esta caracterización, departamentos que por sus patrones de especialización en el sector de extracción o minería se ubican también en el cuadrante superior derecho con PIBpc por encima de los \$40 millones de pesos.

En el caso de Santander no se trata del peso de la actividad minera, que como se observó solamente en los últimos años ha venido creciendo, sino al fuerte peso de la actividad industrial. Vale la pena anotar que al calcular el promedio del país sin estos dos

departamentos, el PIBpc llega a los \$11,3 millones (aproximadamente unos US6.277 dólares en 2012).

**Gráfico 8. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB**



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

### **3. Diagnóstico departamental del mercado laboral**

Para el diagnóstico del mercado de trabajo del departamento del Santander se utilizaron fuentes primarias y secundarias de información dentro del contexto regional y nacional, en las que se logra representar de forma coherente el comportamiento de los distintos componentes y principales determinantes de la actividad y fluctuaciones de este mercado. Como principales fuentes de consulta se encuentran: (1) la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, anual departamental; (2) el Informe de Coyuntura Regional ICER, DANE; (3) el informe de diagnóstico del mercado del trabajo de Santander - Red ORMET 2013; y (4) la Línea Base de Red UNIDOS. Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes del DANE, la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo (Red ORMET), la Encuesta de Trabajo Infantil, el Boletín de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento de 2012, el Sistema Integrado de Registro de Información de Trabajo Infantil (SIRITI) del Ministerio del Trabajo, y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Sobre la base de esta información se identificaron, caracterizaron y analizaron las principales problemáticas y oportunidades de cada zona del departamento para priorizar las líneas de acción estratégicas, apuntando al crecimiento y a la generación de empleo, a mejorar la igualdad de oportunidades y reducir la pobreza, a contribuir a la consolidación de la paz y al incremento de la seguridad, a favorecer la sostenibilidad ambiental y mejorar las capacidades institucionales de la región y el país.

En ese orden de ideas, sobre el mercado laboral de Santander se encontró que los principales limitantes están relacionados con los siguientes factores:

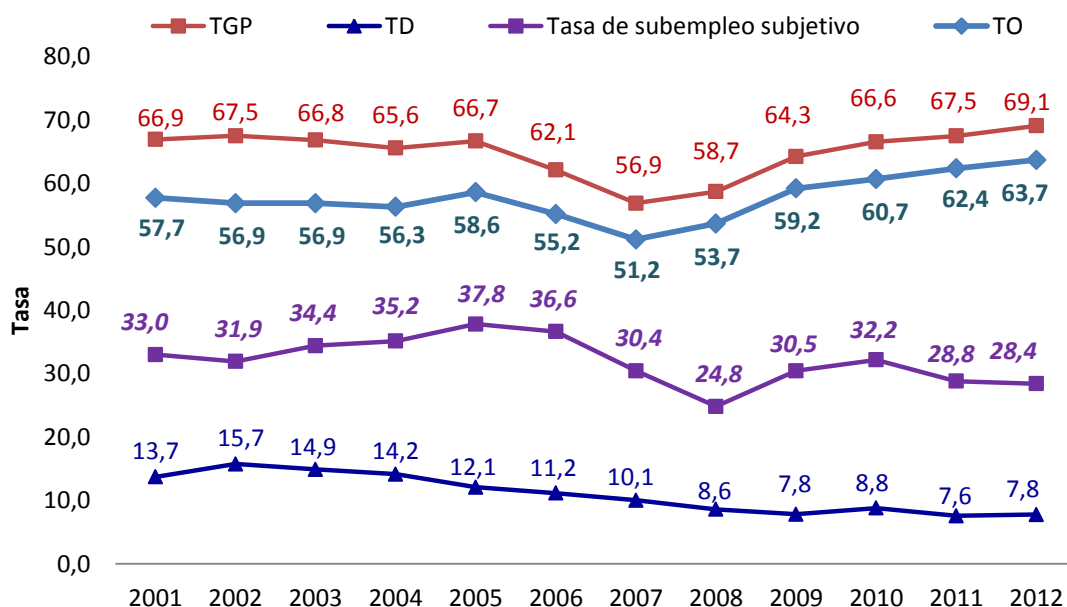
- a) La estructura empresarial (gran parte pequeñas y medianas empresas),
- b) La discriminación por género,
- c) El trabajo infantil y calidad del empleo que se refleja en indicadores como la informalidad y tasa de subempleo,

#### **3.1 Magnitud del empleo en el departamento de Santander**

Tomando como referencia los índices de mercado laboral expresados desde el año 2001 hasta finalizado el año 2012, es posible asumir una relativa estabilidad y evolución satisfactoria para el departamento en esta área. A este respecto, el Gráfico 9 muestra la evolución de la tasa de desempleo (TD), tasa de subempleo subjetivo, la tasa global de participación (TGP) y la tasa de ocupación (TO). Obsérvese que la tasa de desempleo ha presentado una reducción sistemática en el periodo de análisis, al pasar de 13,7% en el año 2001 a 7, 8% en el año 2012, con una reducción de 5,9 puntos porcentuales. La tasa desempleo subjetivo tuvo una reducción en el periodo de análisis aunque con una mayor variabilidad que la Tasa de Desempleo, lo cual refleja mayor volatilidad de los desequilibrios cualitativos que de los cualitativos.

Esta relativa estabilidad en la tasa de desempleo está asociada, por un lado, con el comportamiento de la tasa global de participación que tuvo una tendencia estable en el transcurso de la década aunque con dos periodos bien diferenciados: Entre los años 2001 y 2007 hubo una reducción importante en la tasa de participación y a partir del año 2008 se observa un incremento. Lo anterior puede explicarse por la inserción de nuevos miembros del hogar en el mercado de trabajo, particularmente jóvenes con disponibilidad de trabajar, lo cual puede ratificarse con el aumento en el porcentaje de la población en edad de trabajar, que aunque solo aumentó de 80,5% a 80,8% entre los años 2011 y 2012, sí evolucionó considerablemente con relación al inicio de la década.

**Gráfico 9. Indicadores de mercado laboral de Santander (2001-2013)**



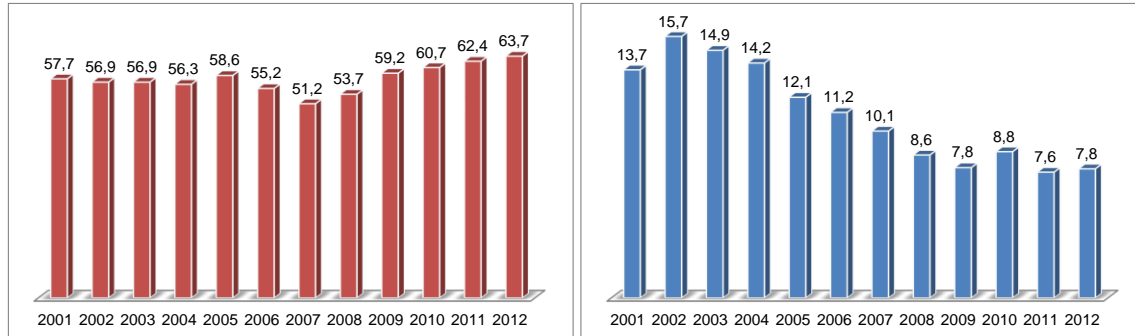
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

Por su parte, la tasa de ocupación tuvo un comportamiento parecido a la tasa de participación pero con una dinámica más favorable, lo que redujo la brecha entre ambas y con ello la disminución en la tasa de desempleo. La tasa de ocupación llegó a 63,7% para el 2012 (es decir, 1.045.595 personas ocupadas), (ver gráfico 10).

El Informe de Coyuntura Económica Regional (DANE y Banco de la República, 2011) para el departamento de Santander reveló que, en términos relativos, si bien el número de ocupados en cada rama de actividad económica aumentó entre 2007 y 2011, la industria manufacturera disminuyó su participación en la ocupación en 3,3 puntos porcentuales, al contar con un 22,2% de ocupados (93.000 personas) en 2007 y con un 18,9% en 2011 (100.000 personas). En este sentido, los sectores más dinámicos fueron, el de las actividades inmobiliarias (que aumentó su participación en 1,4 puntos porcentuales) y el

de transporte, almacenamiento y comunicaciones, que incrementó su tasa de participación en 0,7 puntos porcentuales.

**Gráfico 10. Tasas de ocupación y de desempleo en Santander (2001 - 2012)**



Fuente: DANE

Como se comentó más arriba, la tasa de desempleo para el departamento de Santander ha presentado una disminución en el transcurso del tiempo, aumentando solo en los años 2010 y 2012. El más reciente informe de esta entidad indica que para el año 2012 en Santander 88.156 personas se encontraban desempleadas, de las cuales el 57,5% eran mujeres y el 12,1% aspirantes a un primer empleo.

Se observa que para el año 2012 el nivel de desempleo se mantuvo en un 7,8% (correspondiente a 88.000 personas desocupadas y siendo en su mayoría desempleo abierto), aumentando 0,2 puntos porcentuales respecto al año inmediatamente anterior (7,6%). En este año Santander presentó la menor tasa de desempleo registrada desde el comienzo de la década, pero aun así siendo el tercer departamento con menor índice de desempleo, luego de Boyacá y Bolívar con 7,3% y 7,6%, respectivamente.

A partir de lo anterior, se evidencia que aunque en el año 2012 el índice de desempleo aumentó en Santander aún se encuentra en un nivel favorable y puede atribuirse a un mercado laboral que no experimenta tantas tensiones.

### 3.1.1. Magnitud del Empleo y del Trabajo en el AMB

La tabla 2, presenta la evolución de los indicadores del mercado laboral para el área metropolitana de Bucaramanga, AMB, (municipios de Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca), entendida como subregión representativa de Santander.

Tabla 2. Evolución Indicadores de Empleo del AMB 2005-2013 (nov-ene)

	Nov 05 - Ene 06	Nov 06 - Ene 07	Nov 07 - Ene 08	Nov 08 - Ene 09	Nov 09 - Ene 10	Nov 10 - Ene 11	Nov 11 - Ene 12	Nov12 - Ene13
% PET	79,3	79,7	80,1	80,5	80,9	81,3	81,6	81,9
TGP	65,2	56,2	61,9	60,5	69,3	70,5	71,7	71



TO	55,2	48,5	56,1	54,8	62	62,4	64,5	64,9
TD	15,4	13,7	9,3	9,5	10,6	11,5	10,1	8,6
T.D. Abierto	14,5	12,8	8,8	8,7	10	10,9	9,5	8,1
T.D. Oculto	0,9	0,9	0,5	0,8	0,6	0,6	0,6	0,5
TS Subjetivo	32,7	28	26,2	14,6	31,4	34,9	35,1	28,7
TS Objetivo	10,8	6,4	5,8	5,7	11,3	12,5	11,5	9,1
PT	968	979	989	999	1.009	1.018	1.028	1.037
PET	768	780	792	804	816	828	839	850
PEA	501	438	490	487	566	584	602	604
Ocupados	424	378	445	441	506	517	541	552
Desocupados	77	60	46	46	60	67	61	52
Abiertos	72	56	43	42	57	63	57	49
Ocultos	5	4	3	4	3	4	3	3
Inactivos	267	342	302	330	231	244	237	246
Subempleados Subjetivos	164	123	128	71	178	204	211	173
Subempleados Objetivos	54	28	28	28	64	73	69	55

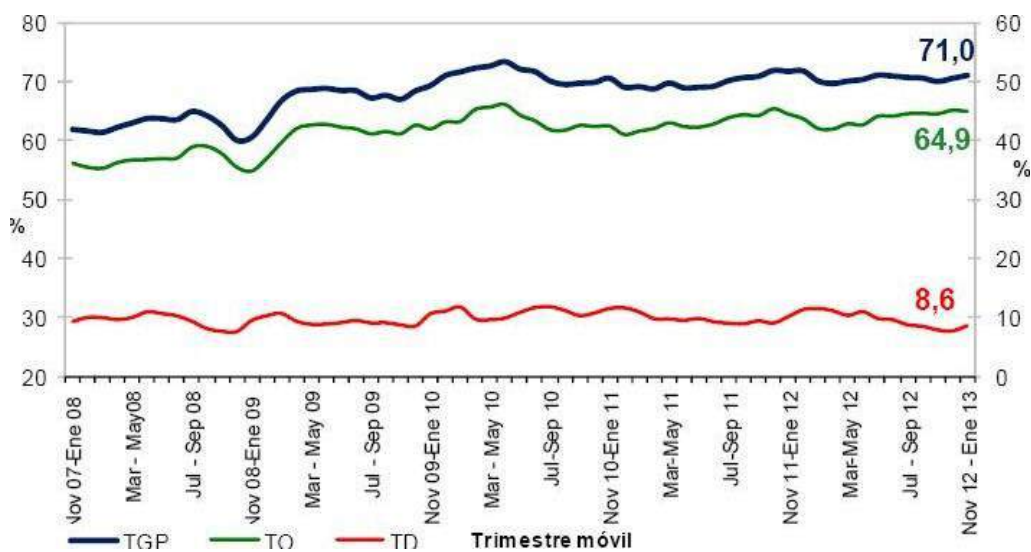
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Población en edad de trabajar (PET): la población en edad de trabajar del área metropolitana de Bucaramanga ascendió a 850.017 habitantes en el trimestre móvil noviembre de 2012 – enero de 2013 (representando el 81,9% de la población), lo cual corresponde a aproximadamente 11.000 habitantes más que los evidenciados en el mismo trimestre del año anterior cuando la cifra ascendía a 839.102 habitantes; esto demuestra el continuo ascenso de la PET en el área metropolitana del departamento.

Población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI): según balances del período noviembre de 2012–enero de 2013, la fuerza de trabajo del área metropolitana de Bucaramanga cuenta con una PEI de 603.737 personas, quienes están interesadas en participar activamente en el mercado de trabajo y, a su vez, la población inactiva asciende a 246.000 personas.

Tasa global de participación (TGP): para el trimestre noviembre de 2012 – enero de 2013, la TGP tuvo una variación negativa de 0,7%, pasando del 71,7% en enero de 2012 al 71,0% en enero de 2013. Durante los años 2011 y 2012, la tasa global de participación del área metropolitana de Bucaramanga ha reflejado niveles superiores a los correspondientes al departamento de Santander y al Total Nacional, lo que pone en evidencia la fuerte presión poblacional en el mercado laboral del área metropolitana (incluso del departamento) y que supone la necesidad de políticas de empleo de calidad que puedan absorber dicha población.

**Gráfico 11. Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo de Bucaramanga y área metropolitana 2008-2013 (noviembre-enero)**



Fuente: Elaboración propia. DANE, GEIH 2012.

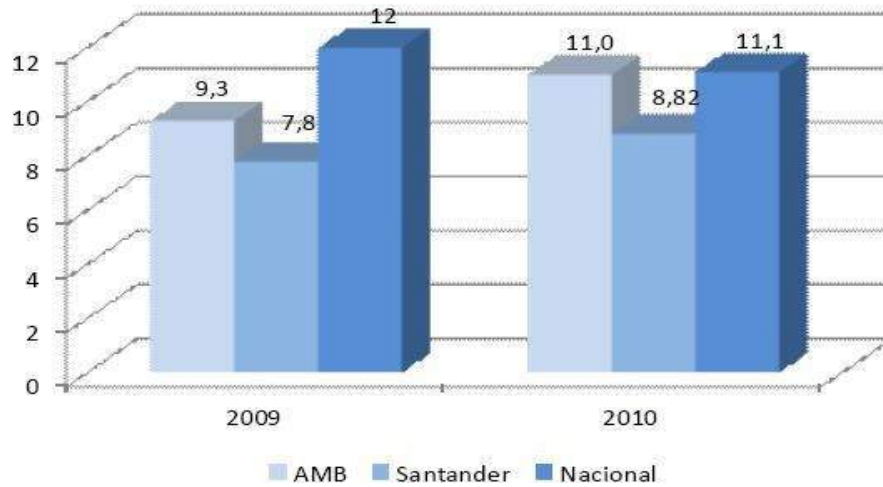
Durante los últimos cinco años, el área metropolitana de Bucaramanga mantuvo una tendencia creciente en relación con los Niveles de Ocupación y Participación Laboral. En este sentido, la tasa de ocupación expresó un aumento de 0,5 puntos porcentuales durante el trimestre móvil noviembre de 2012 – enero de 2013 respecto al mismo trimestre del año inmediatamente anterior, pasando de un 64,5% en enero del año 2012 a un 64,9% en enero del 2013. (gráfico 11)

Tasa de desocupación (TD): para el área metropolitana de Bucaramanga, la tasa de desempleo en el trimestre móvil noviembre de 2012 – enero de 2013 fue del 8,6%, 1,5 puntos porcentuales por debajo de la cifra alcanzada el mismo periodo del año anterior, lo cual refleja una reducción en el número de desempleados de 51.804 personas.

El Gráfico 12 presenta las tasas de desempleo nacional, para el departamento de Santander y el AMB en los años 2009 y 2010. Como se observó con anterioridad para el año 2010 se presentó un leve incremento en la tasa de desempleo en el AMB y el departamento de Santander, sin embargo para el Total Nacional la tasa de desempleo presentó una disminución. Es decir, aunque Santander presentó un desmejoramiento del mercado laboral sigue teniendo una buena posición relativa en el contexto nacional. Inclusive en Gráfico 10 y la Tabla 2 se muestra como para el año 2011 se presentó una reducción en la tasa de desempleo en el departamento.

De acuerdo con la tasa de desempleo nacional, la meta del país es alcanzar un nivel del 8,5% en el año 2015. El Municipio de Floridablanca tuvo una tasa de desempleo del 9,6% en el año 2011(Alcaldía Municipal de Floridablanca, 2012), lo cual muestra que, a pesar de ser inferior a la tasa del país, se hace necesario continuar con los esfuerzos por reducir cada vez más el desempleo en el departamento.

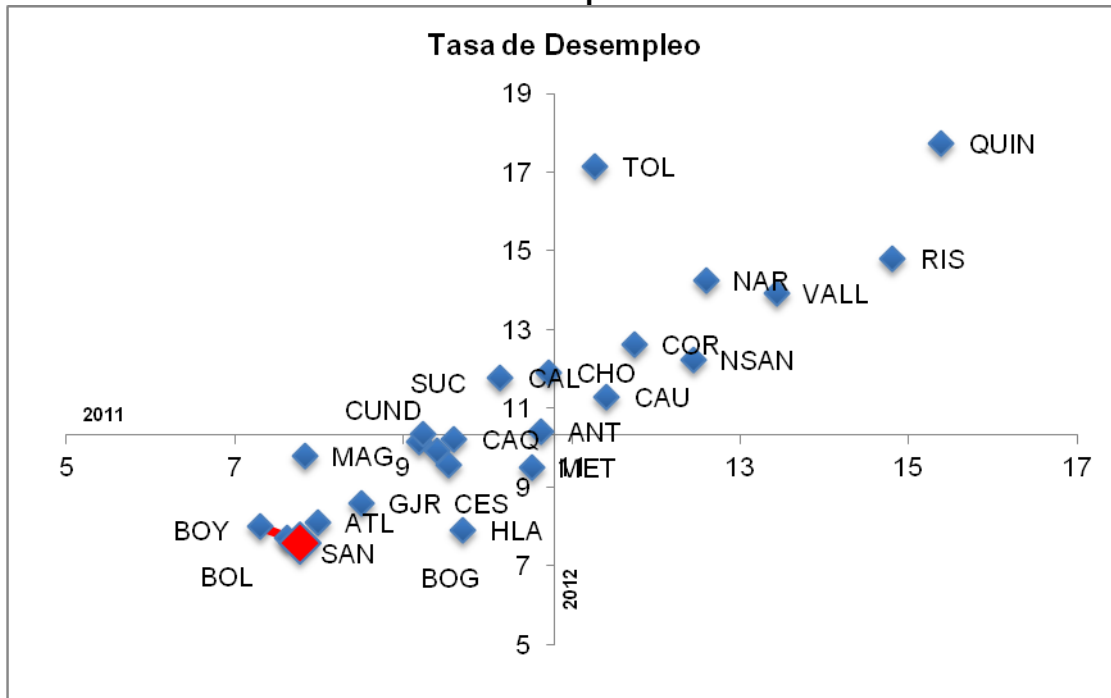
**Gráfico 12. Tasa Desempleo Nacional, Santander, AMB y Bucaramanga años 2009-2010**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

La posición relativa de la tasa de desempleo del departamento de Santander frente al promedio nacional y al resto de departamentos se puede ver claramente en el Gráfico 13 que clasifica a los departamentos en cuatro cuadrantes, definidos por la intersección de los promedios nacionales de la tasa de desempleo en los años 2011 (eje horizontal) y 2012 (eje vertical). De tal manera, que aquellos departamentos que se encuentran en el primer cuadrante (zona superior derecha), son aquellos que presentaron altas tasas en los dos años objeto de comparación. Santander aparece así, junto con Boyacá, Bolívar, Huila y Cesar, como uno de los que persiste en índices de desocupación por debajo del promedio nacional. Tal y como se pudo observar con anterioridad, las tasas de desempleo de Santander en 2011 y 2012 fueron de 7,77% y 7,57%, respectivamente, frente a tasas de desempleo del país del orden del 10,4% en este último año.

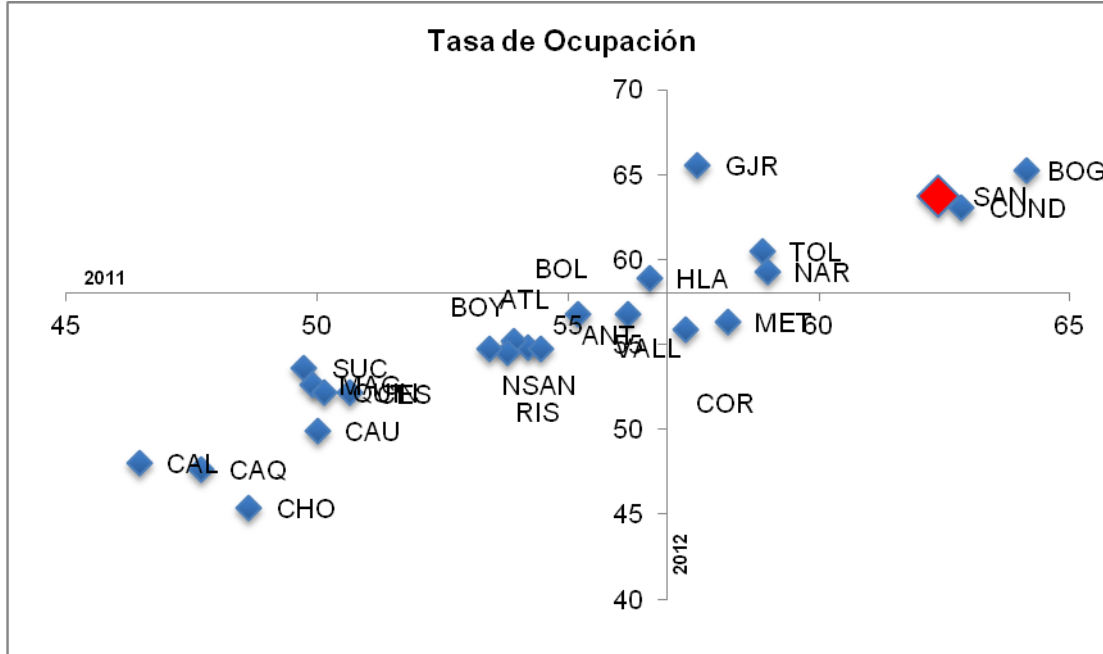
**Gráfico 13. Posición relativa del departamento de Santander en TD**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

Si comparamos ahora las tasas de ocupación (utilizando de manera análoga al gráfico anterior, un punto de referencia en los valores del agregado nacional) se observa que Santander aparece ubicado en el cuadrante superior derecha, el cual concentra a los departamentos con tasas de ocupación por encima del promedio nacional en los dos años analizados.

Gráfico 14. Posición relativa del departamento de Santander en TO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

Para el estudio un poco más detallado de la oferta y la demanda laboral del departamento, a continuación se descompone la variación interanual del número de desocupados desde el año 2001. Para tal propósito se utiliza la expresión de descomposición en la que la magnitud entre corchetes representa el efecto oferta laboral y  $\Delta O$  la variación en el número de ocupados<sup>1</sup>.

$$\Delta D = [(\Delta TGP * PET_0) + (\Delta PET * TGP) + (\Delta TGP * \Delta PET)] - \Delta O$$

Esta ecuación permite apreciar cada uno de los efectos que aporta a la oferta laboral y el balance final cuando se considera el lado de la demanda en la dinámica del mercado de trabajo. Cada uno de estos efectos se detalla a continuación:

- Efecto total ( $\Delta D$ ): cambio en el desempleo de un período a otro
- Efecto participación  $(\Delta TGP * PET_0)$ : muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.

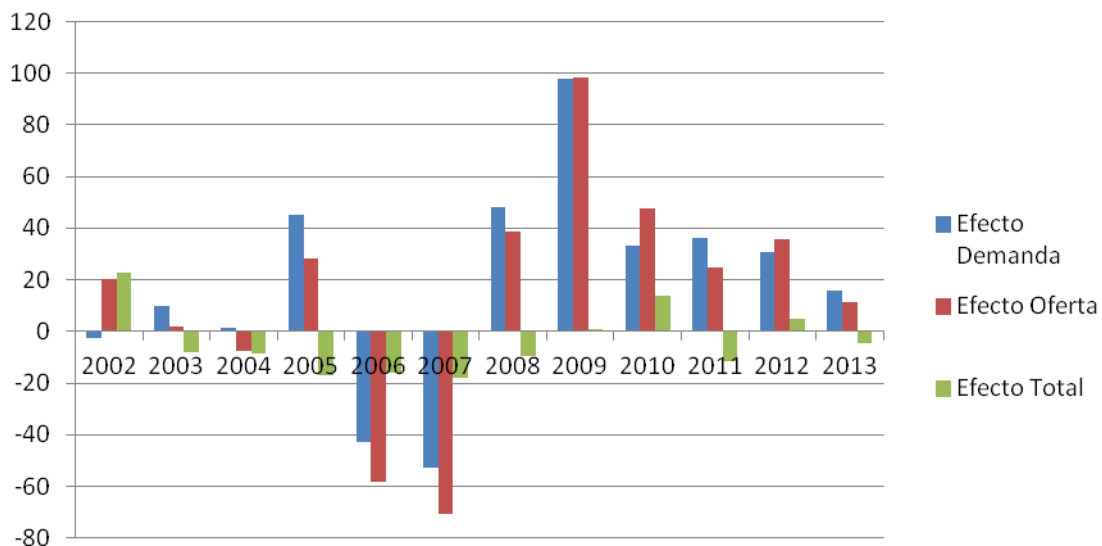
<sup>1</sup> Esta expresión se obtiene a partir de tasa global de participación,  $TGP_t = PEA_t / PET_t$ , medida en el momento t, de tal manera que  $PEA_t = TGP_t * PET_t$ , y como  $PEA_t = D_t + O_t$ , entonces  $D_t = TGP_t * PET_t - O_t$ . Así, luego se obtiene el incremental total de la expresión, la cual descompone la variación del número de desocupados de un período a otro entre los efectos de oferta y demanda laboral.

- Efecto demográfico ( $\Delta PET * TGP$ ): mide la variación en la PET y que puede provenir de las dinámicas de crecimiento vegetativo o de las dinámicas migratorias.
- Efecto combinado ( $\Delta TGP * \Delta PET$ ): capta ambos efectos al tiempo y en los cálculos tiende a ser pequeño.
- Efecto de la demanda laboral ( $\Delta O$ ): mide la dinámica de la ocupación entre dos periodos.

La utilidad de este ejercicio estriba en que permite detectar las fuentes de variación de la desocupación, mide la magnitud de cada uno de los efectos y coadyuva a diagnosticar las tendencias predominantes en determinados periodos.

Los cálculos de los dos efectos agregados de oferta y demanda laboral para el departamento de Santander, se pueden apreciar en el gráfico 15. Durante el período analizado se observan variaciones importantes de la demanda laboral, fundamentalmente en los años 2005, 2008 y un crecimiento absoluto sobresaliente en 2009, año en el que precisamente el efecto de la oferta laboral también aumentó en una proporción aproximadamente igual, generando así un efecto neto relativamente nulo en el comportamiento de la desocupación. Respecto a las variaciones en la oferta laboral, los años 2006 y 2007 presenciaron una caída considerable que, junto a una reducción de la demanda, en menor magnitud, configuró un decrecimiento en el efecto total neto, es decir, en el número de desocupados.

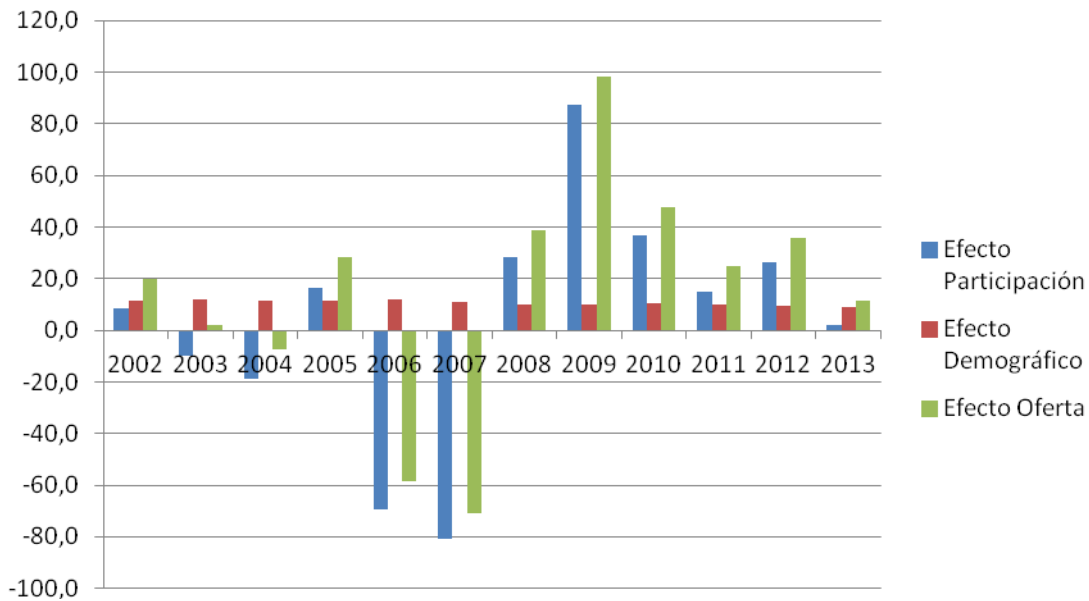
**Gráfico 15. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Santander**



Fuente: Elaboración propia basada en información DANE. Principales indicadores de mercado laboral por departamentos

Al observar los datos del año 2012 se pudo ver que el número de desempleados registrados en la GEIH aumentó en 5.000 personas, respecto a 2011. Esto se explica por el mayor dinamismo de la oferta laboral ( $\Delta$  oferta = 37705 personas), respecto a la demanda laboral ( $\Delta O=31000$  personas), la cual presentó una importante contracción respecto a periodos anteriores (fundamentalmente cuando se compara con el 2009), debido predominantemente a la caída en la participación en el mercado de trabajo. El gráfico 16 muestra los subcomponentes de la oferta laboral.

**Gráfico 16. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Santander**

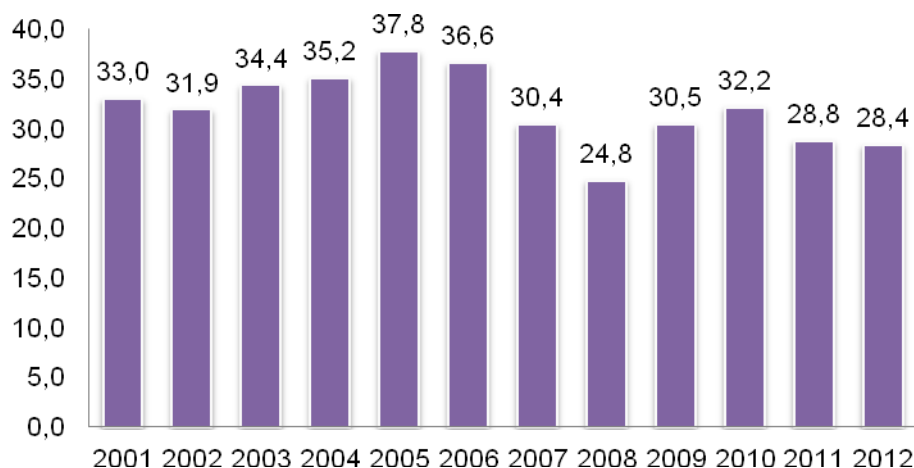


Fuente: Elaboración propia basada en información DANE. Principales indicadores de mercado laboral por departamentos

### 3.2. Calidad del empleo y del trabajo

La tasa de subempleo subjetivo en el año 2012 fue del 28,4%, cifra inferior en un 0,2% respecto al año anterior y que corresponde a 322.000 personas quienes experimentaron esta situación (ver gráfico 17). Sin embargo, a pesar de que la tasa de subempleo subjetivo se ha reducido desde el 2001 al 2010, se observa mucha volatilidad, lo cual está relacionado, como se comentó con anterioridad, con un incremento en la importancia de los desequilibrios cualitativos en el mercado laboral de Santander. Sumado a lo anterior, resulta preocupante el hecho de que las condiciones que repercuten con más fuerza en las tasas de subempleo subjetivo son el empleo inadecuado por ingresos, que en el año 2012 fue del 25% (283.000 personas), seguido del empleo inadecuado por competencias y la insuficiencia por horas, con un 17,7% (200.000 personas) y 8,5% (96.000 personas), respectivamente, para el mismo año.

**Gráfico 17. Tasa de subempleo subjetivo en Santander (2001-2012)**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

En cuanto a la posición ocupacional de las personas que cuentan con un empleo, el 42,3% trabajan por cuenta propia, el 30,2 son empleados particulares y solamente el 7,9% son empleadores o patrones. Por otra parte, el análisis por nivel de ingresos indica que el 25,6% de los santandereanos que trabajan activamente gana mensualmente entre 1 y 1,5 millones, el 20,9% entre 0,5 y 1 millón y tan solo el 17,6% más de 2 millones. (Tabla 3)

**Tabla 3. Estructura de los empleados por posición ocupacional y por ingresos laborales (año 2012)**

Por posición ocupacional			Por ingresos laborales		
Descriptiva	Número	Participación %	Rango	Número	Participación %
Empleado particular	315.504	<b>30,2</b>	No informa	114.005	10,9
Empleado del gobierno	36.610	3,5	Menor 0,5	166.372	15,9
Empleado doméstico	25.766	2,5	0,5 a 1	218.264	<b>20,9</b>
Cuenta propia	442.040	<b>42,3</b>	1 a 1,5	268.083	<b>25,6</b>
Patrón o empleador	82.882	7,9	1,5 a 2	94.834	9,1
Trabajador familiar sin remuneración	99.361	9,5	2 a 4	127.695	12,2
Trabajador sin remuneración en empresas	9.280	0,9	Más de 4	56.342	5,4
Jornalero o peón	30.902	3,0			
Otro	3.250	0,3			

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.



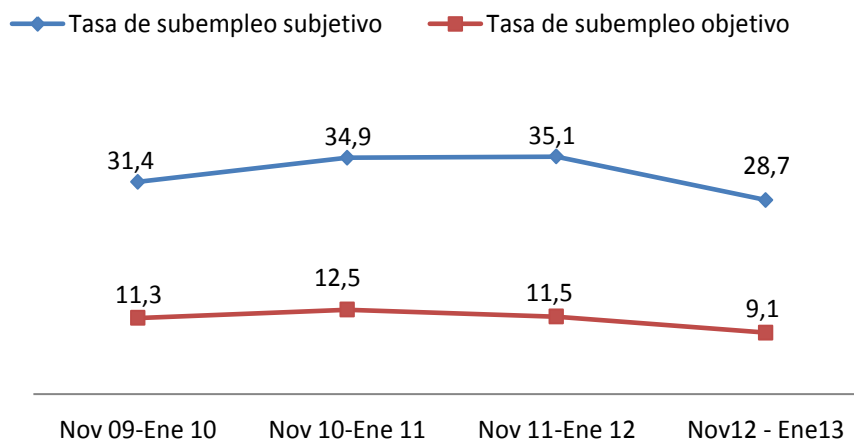
En cuanto a formalidad e informalidad laboral, desde el punto de vista de la afiliación a pensión de los ocupados, el Ministerio del Trabajo reporta para el año 2012 una tasa de informalidad del 70,9% y una tasa de subempleo subjetivo del 28,4%.

### 3.2.1. Calidad del empleo y del trabajo en Santander - AMB

Según los reportes del DANE para el trimestre móvil noviembre – enero de los años 2010 al 2013 correspondientes al área metropolitana de Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca, se puede generalizar lo siguiente:

- La tasa de subempleo subjetivo del periodo noviembre de 2012 - enero de 2013 fue del 28,7% y para los años anteriores fue superior al 31% (ver gráfico 18). Esto incluye el deseo manifestado por los trabajadores de mejorar sus ingresos, de tener un mayor número de horas trabajadas o de tener una labor más acorde con sus competencias personales.
- Las principales causas del subempleo subjetivo fueron: empleo inadecuado por ingresos (24,6%), empleo inadecuado por competencias (19,7%) y empleo inadecuado por insuficiencia de horas (9,0%) (ver gráfico 18).
- La tasa de subempleo objetivo indica que los empleados no están conformes con sus condiciones actuales de trabajo pero además han realizado algún tipo de gestión para materializar sus aspiraciones laborales y están en disposición de efectuar cambios al respecto.

**Gráfico 18. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo (Bucaramanga: Área Met.)**



Fuente: DANE

**Tabla 4. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo de Bucaramanga y área metropolitana, promedio móvil noviembre - enero (2009-2013)**

Concepto	Nov 09- Ene 10	Nov 10- Ene 11	Nov 11- Ene 12	Nov12 - Ene13
Tasa de subempleo subjetivo	31,4	34,9	35,1	28,7
Insuficiencia de horas	8,1	10,8	11,3	9,0

Concepto	Nov 09- Ene 10	Nov 10- Ene 11	Nov 11- Ene 12	Nov12 - Ene13
Empleo inadecuado por competencias	21,1	22,6	19,5	19,7
Empleo inadecuado por ingresos	27,9	30,2	29,5	24,6
<b>Tasa de subempleo objetivo</b>	<b>11,3</b>	<b>12,5</b>	<b>11,5</b>	<b>9,1</b>
Insuficiencia de horas	3,4	4,4	3,5	3,1
Empleo inadecuado por competencias	8,5	8,4	7,0	6,5
Empleo inadecuado por ingresos	9,8	10,7	9,5	7,6

Fuente: DANE. GEIH, 2012. Cálculos del ORMET

Los empleados por posición ocupacional se presentan en la tabla 5. Se observa que la posición ocupacional más importante en el área metropolitana de Bucaramanga es el trabajo por cuenta propia, seguida por los empleos particulares, con una proporción del 43,5% y 38,9%, respectivamente. Entre los años 2007 y 2010, los santandereanos ocupados como patrón o empleador y como trabajadores por cuenta propia crecieron en un 89,5% y 23,9%, respectivamente, mientras que los empleados particulares crecieron solamente en un 1,7%, mientras los empleados del gobierno disminuyeron en un 9,1%. Si bien este cambio en la estructura ocupacional del departamento evidencia el espíritu emprendedor de los santandereanos, también indica que el crecimiento del empleo en Bucaramanga responde más a una dinámica de actividades de subsistencia (cuenta propia y microempresas) que al desarrollo de actividades económicas con valor agregado y con oportunidades de crecimiento en mercados no locales (iniciativas de subsistencia, más no de oportunidad).

**Tabla 5. Empleados de Bucaramanga y área metropolitana por posición ocupacional, trimestre móvil noviembre - enero (2007 - 2013)**

Concepto	Nov07 - Ene08	Nov08 - Ene09	Nov 09- Ene 10	Nov 10- Ene 11	Nov 11- Ene 12	Nov12 - Ene13
Ocupados Bucaramanga	445	441	506	517	541	552
Empleado particular	181	199	193	184	207	214
Empleado del gobierno	22	22	20	20	16	19
Empleado doméstico	12	11	16	11	15	14
<b>Cuenta propia</b>	<b>197</b>	<b>166</b>	<b>203</b>	<b>244</b>	<b>234</b>	<b>240</b>
Patrón o empleador	19	27	44	36	51	40
Trabajador familiar sin remuneración	11	13	26	18	14	20
Trabajador sin remuneración otras empresas	1	1	1	2	1	1
Jornalero o peón	0	1	1	0	0	1
Otro	0	1	1	1	3	3

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Nota: Resultados en miles de personas

Los empleados por ramas de actividad económica se presentan en la tabla 6. En el año 2012 la rama de actividad que mayores puestos de trabajo generó fue la relacionada con

el comercio, hoteles y restaurantes (178.000 personas ocupadas), seguida en importancia por la industria manufacturera con a 105.000 personas ocupadas.

**Tabla 6. Población ocupada según ramas de actividad Bucaramanga y área metropolitana trimestre móvil noviembre - enero (2007-2013)**

Concepto	Nov07 - Ene08	Nov08 - Ene09	Nov09- Ene10	Nov10 - Ene11	Nov11- Ene12	Nov12 - Ene13
Ocupados Bucaramanga	445	441	506	517	541	552
No informa	0	1	0	0	0	0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	7	7	11	8	12	8
Explotación de Minas y Canteras	2	1	3	1	2	1
Industria manufacturera	105	84	97	92	111	105
Suministro de Electricidad Gas y Agua	1	5	2	4	3	3
Construcción	27	23	29	26	34	36
Comercio, hoteles y restaurantes	133	132	162	163	167	178
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	41	46	50	59	58	51
Intermediación financiera	8	6	8	8	8	10
Actividades Inmobiliarias	33	46	44	45	45	49
Servicios, comunales, sociales y personales	87	90	99	110	100	110

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Nota: Resultados en miles de personas

De acuerdo con el Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo para el Área Metropolitana de Bucaramanga (2007-2010), realizado por el Observatorio de Mercado de Trabajo de Bucaramanga, ORMET(2012), en el año 2010, el 38,5% de la población informal del AMB trabajaba en la rama del comercio, hoteles y restaurantes, el 20,5% en la industria manufacturera, el 19,9% en servicios comunales sociales y personales, el 11,8% en transporte y telecomunicaciones y el 9,3% restante en las restantes actividades económicas.

Entre los años 2007 y 2010, el 33,4% de los nuevos empleados informales se ubicaron en la rama del comercio, hoteles y restaurantes, el 27,1% en la industria manufacturera, el 17,2% en los servicios comunales sociales y personales, y el 11,1% en el transporte y las telecomunicaciones. Durante este periodo, el crecimiento del número de empleados fue superior al crecimiento del número de trabajadores informales en todas las ramas de actividad económica, excepto en la industria manufacturera.

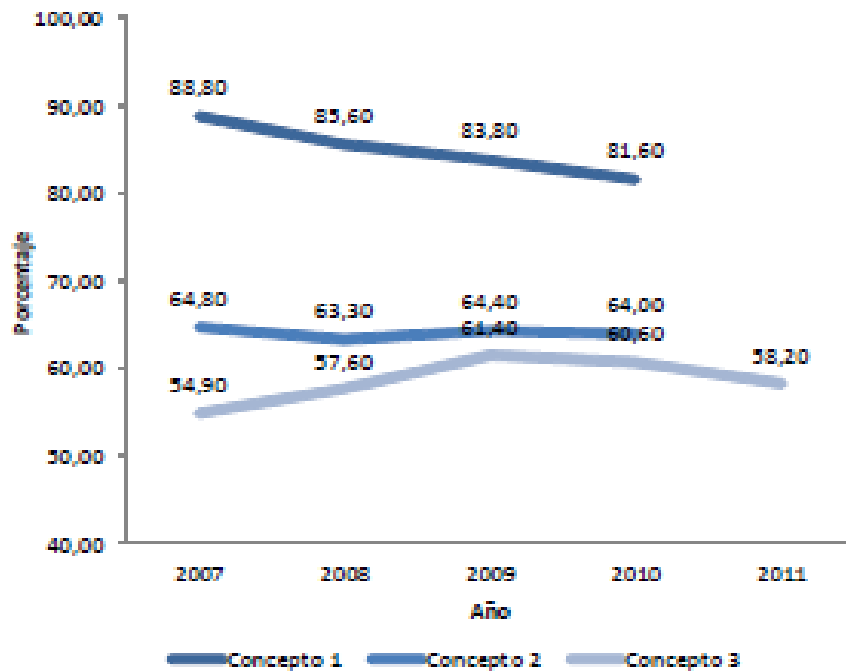
Por otra parte, mientras que el número total de empleados en la industria creció en 5.632 personas (6%), el número de trabajadores informales creció en 23.779 personas (57,3%), lo cual implica un retroceso en la formalización del trabajo industrial en el departamento.

## Informalidad

Con el objetivo de analizar los niveles de empleo informal en Santander, se tomó en cuenta el Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo para el Área Metropolitana de Bucaramanga (2007-2010) realizado por el ORMET (2012). No obstante, cabe señalar que si bien los indicadores de informalidad laboral tienen como propósito medir las condiciones de calidad del trabajo en relación con un estándar de lo que es considerado trabajo formal, al no existir una definición única de informalidad, en algunos casos, el empleo informal ha sido definido en términos de las características de las unidades de producción (enfoque empresarial, concepto 1) y, en otros, a partir de las características de contratación de las personas ocupadas (enfoque institucional, concepto 2 y 3) (ver gráfica 19).

Para el AMB, y según el concepto del tamaño de empresa o del DANE (concepto 1), el porcentaje de trabajadores informales ha presentado una disminución al pasar de 88,8% en el año 2007 a 81,60% en 2010. De manera contraria, la informalidad medida a través de las condiciones o beneficios legales recibidos por los trabajadores (básicamente afiliación a seguridad social, concepto 3) aumentó entre los años 2007 y 2011, de 54,9 a 58,20%.

**Gráfico 19. Tasa de informalidad en el AMB 2007-2011**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Este aumento en la informalidad desde la perspectiva institucional, entre los años 2007 y 2010, se produjo básicamente por el incremento en la participación económica de los

miembros secundarios del hogar, principalmente por hijos y conyugues. Entre los datos que permiten sustentar esta hipótesis, encontramos que el 72,6% del crecimiento de la informalidad a nivel departamental se presentó entre la población menor de 24 y mayor de 45 años.

A este respecto, la tasa de informalidad más alta en Santander se presenta en la población menor de 18 años, lo cual puede deberse, entre otras razones, a que: i) de acuerdo con la legislación laboral, solamente hasta que se alcanza la mayoría de edad se cuenta con plena libertad para trabajar, y ii) debido a la falta de experiencia laboral, esta población no puede acceder a un trabajo con mejores condiciones. Es así como la tasa de informalidad en este rango de edad, de acuerdo con el concepto del DANE, es del 86,5%, según el concepto de la afiliación a la seguridad social es del 99,4% y bajo el concepto de condiciones legales de trabajo es del 100%.

El 29% de los ocupados menores de 18 años son trabajadores familiares sin remuneración en el hogar o en empresas de otros hogares, el 36,1% son empleados particulares y el 44,1% trabajan por cuenta propia. A medida que aumenta la edad, la probabilidad de ser trabajador informal se reduce hasta alcanzar su menor nivel en el rango de 25 a 34 años, edad a partir de la cual la probabilidad vuelve a ascender con el paso de los años.

Entre los miembros del hogar, la tasa de informalidad más baja, de acuerdo con los conceptos 1 y 3, la tienen los hijos (54,1% y 79,4% respectivamente), mientras que, si se toma en cuenta el concepto 2, resulta más baja la del jefe del hogar (60,2%). El hecho de que la tasa de informalidad de los hijos sea muy cercana e incluso menor a la del jefe de hogar puede estar relacionada con la escolaridad, ya que el promedio de años de educación de los hijos es 2,5 años mayor que la del jefe del hogar. En todos los casos estudiados, la tasa de informalidad más alta es la del conyugue, la cual puede ser entre 4 y 11 puntos porcentuales más alta que la del jefe de hogar según el concepto que se analice.

De acuerdo con el concepto del DANE, el 83,9% de la población informal tiene un nivel educativo igual o inferior a media secundaria. Esta proporción es del 79,2% por afiliación a la seguridad social y del 73,4% por las condiciones legales de trabajo. En el año 2010, el 38,5% de la población informal del AMB trabajaba en la rama del comercio, hoteles y restaurantes, el 20,5% en la industria manufacturera, el 19,9% en servicios comunales sociales y personales, el 11,8% en transporte y telecomunicaciones, y el 9,3% restante en las demás ramas de actividad económica.

Las actividades que presentan las mayores tasas de informalidad en el departamento de Santander son: el comercio, la industria, la construcción, el transporte y los servicios, mientras que las tasas más bajas se encuentra en la intermediación financiera, el suministro de electricidad, agua y gas, y la explotación de minas y canteras.

Aunque la actividad agropecuaria normalmente es considerada una de las más informales, la tasa de informalidad en el AMB en esta rama es solo del 38,7%, según el concepto 2, y del 61,2%, de acuerdo con el concepto 3. La explicación para este comportamiento, contrario a la lógica, se encuentra en el hecho de que la población que trabaja en el sector agropecuario y vive en el área urbana labora en empresas grandes, mientras que el 70,2% de las personas del AMB que trabajan en la agricultura, caza, pesca y silvicultura laboran en empresas de más de 5 trabajadores y el 47,6% lo hacen en empresas de más de 100 trabajadores.

### **La población informal del sector comercio y transporte**

Para el caso de Bucaramanga, las estadísticas muestran que el 45% del total de personas que acusan trabajo informal son vendedores ambulantes que viven permanentemente del denominado “rebusque”, siendo probable que esta cifra sea aún más elevada al considerar que algunos no fueron incluidos en el censo de la Alcaldía Municipal, donde el 59% de los denominados vendedores ambulantes, correspondiente a 796 personas, han culminado solamente estudios de primaria. Por otra parte, el transporte informal es otro aspecto controversial a la hora de realizar un análisis cuantitativo, estimándose un aproximado de 1.670 personas vinculadas al ofrecimiento de mototaxismo en la ciudad de Bucaramanga y el área metropolitana, y un estimado de 3.200 vehículos que operan como taxis piratas; aun así este fenómeno no es exclusivo del AMB y se reproduce en las principales urbes provinciales del departamento, tales como: Barrancabermeja, Socorro, San Gil y Barbosa.

### **3.3. Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento**

#### **3.3.1. Mujeres, jóvenes y tercera edad**

En Santander cerca del 38% de la PEA corresponde a mujeres mientras el restante 62% al género masculino. La participación laboral más baja de las mujeres se da en los grupos de edades entre 24 y 49 años, grupo etario donde los hombres duplican a las mujeres que trabajan. En el tramo de edad de 15-24 años es donde hay más mujeres que hombres buscando trabajo, .Hay que resaltar que en Santander el porcentaje de mujeres dedicadas a los oficios del hogar es alto (63,8%) y que la mayor parte de estas mujeres no reciben una remuneración por este oficio.

Por otra parte, se descubren las inequidades de género bajo las formas de brecha laboral y brecha salarial. En este sentido, los datos muestran que el desempleo afecta más a las mujeres, además para las mujeres, más educación no significa necesariamente más empleo, ni mejor ingreso, lo que aumenta la brecha laboral a mayor nivel educativo. Asimismo se observa que en todos los tramos de edad, los porcentajes de mujeres rurales sin ingresos son superiores a las mujeres urbanas sin ingresos. Es importante tener en cuenta que la mayor cantidad de mujeres se ubica en el rango de 20 a 24 años,

mientras que los hombres se encuentran en su mayoría entre los 10 y los 14 años, visualizándose así la necesidad de ofrecer programas encaminados al aumento de los ingresos en la población femenina, ya que esta, en su mayoría, se encuentra en edad de trabajar.

Ahora bien, tal y como se puede observar en la tabla 7, la tasa de participación en el departamento de Santander para los jóvenes entre 14 y 28 años muestra un valor de 63,7%, superior al Total Nacional que registra 59,2%. De igual manera, la tasa de participación según género es más alta para los hombres que para las mujeres (70,8% frente a 56,4%). Según zona de residencia, la tasa de participación laboral es ligeramente más alta en la zona rural que en la zona urbana (66,9% frente a 63,0%).

**Tabla 7. Principales indicadores de mercado laboral en el departamento de Santander para los jóvenes entre los 14 y 28 años**

		Santander			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
<b>Tasa de Participación</b>	Hombres	68,6	78,7	70,8	66,4	74	68,2
	Mujeres	57,4	51,5	56,4	53,6	37,5	50,1
	Total	63	66,9	63,7	59,9	56,7	59,2
<b>Tasa de Ocupación</b>	Hombres	58,1	77,4	62,2	55,8	68,6	58,8
	Mujeres	45,1	47,9	45,6	40,4	28,8	37,9
	Total	51,6	64,6	54,1	48	49,7	48,4
<b>Tasa de Desempleo</b>	Hombres	15,3	1,7	12,1	16	7,4	13,8
	Mujeres	21,4	6,9	19,1	24,6	23,3	24,4
	Total	18,1	3,4	15,1	19,9	12,4	18,3
<b>Tasa de Informalidad</b>	Hombres	30,5	72,7	41,7	29,7	70,5	40,9
	Mujeres	24,8	79,2	34,5	23,4	62,1	29,7
	Total	28	74,8	38,7	27	68,2	36,5
<b>Subempleo Subjetivo</b>	Hombres	57,9	66,1	60,1	57,8	64,3	59,6
	Mujeres	60,4	57,9	59,9	59,9	63,9	60,5
	Total	59	63,5	60	58,7	64,2	60
<b>Subempleo Objetivo</b>	Hombres	38,5	34,2	37,4	38,8	41,6	39,6
	Mujeres	38,8	23,5	36,1	39,8	39,1	39,7
	Total	38,7	30,7	36,8	39,2	40,9	39,6

Fuente: Cálculos propios. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Por su parte, la tasa de ocupación es ligeramente más alta en Santander que en el Total Nacional (54,1% frente a 48,4%). Además, se observa que la tasa de ocupación es más alta para los hombres que para las mujeres (62,2,% frente a 45,4%). Según zona de residencia, la zona rural tiene una tasa de ocupación más alta que la zona urbana para población joven (64,6% frente a 51,6%). La mayor tasa de ocupación en el sector rural

podría estar asociada a una gran cantidad de trabajadores subempleados o en situación de desempleo disfrazado.

La mayor tasa de participación para la población joven en el departamento del Santander en correlato con una tasa de ocupación más alta, deriva en tasa de desempleo que es 3,2 puntos porcentuales más alta para los jóvenes en el Santander que en el Total Nacional. Según género la tasa de desempleo es 7 puntos porcentuales más alta para las mujeres que para los hombres en ese mismo rango de edad, como ocurre en el ámbito nacional aunque con una brecha más grande, lo cual muestra la superposición de las condiciones de vulnerabilidad en el mercado de trabajo asociadas a la edad y el género en este departamento.

La tasa de informalidad para este grupo de edad es 2,3 puntos porcentuales más alta en Santander que el Total Nacional (38,7% frente a 36,5%), Según género, los hombres presentan un mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 41,7% a nivel departamental; este porcentaje que es levemente superior al observado para los hombres a nivel nacional, 40,9%. De acuerdo con los datos presentados, para el total de hombres y mujeres, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (28,0 %) que en la rural (de 74,8%). Esto último es un indicio claro de una situación de desempleo disfrazado en el área urbana rural del departamento.

El subempleo subjetivo en Santander para los jóvenes llega a ser del 60,0%, igual cifra reportó el Total Nacional. Según género, la tasa de subempleo subjetivo alcanzó 60,1% para los hombres y para las mujeres del 59,9%; es decir son los hombres los que más desean mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener un trabajo más acorde con sus competencias. En la urbe la tasa llega a ser del 59% y a nivel rural del 63,5%, en el Total Nacional llegan a ser de 58,7% y 64,2%, respectivamente.

Para finalizar, el subempleo objetivo a nivel rural alcanza un valor del 30,7% a diferencia de la zona urbana en la que es de 38,7%, es decir, el subempleo objetivo se presenta más en las zonas urbanas. Las tasas de subempleo objetivo para hombres y mujeres son de 37,4% y 36,1% respectivamente, para el total del departamento es de 36,8%. A nivel nacional, el valor de esta tasa es del 39,6%.

En igual forma, la población dependiente (mayores de 56 años y menores de 20 años presentan barreras de acceso al mercado laboral, ya que la tasa de ocupación es menor para estos grupos de edad. Asimismo, y teniendo en cuenta que las tasas de ocupación, tanto por nivel educativo como por rangos de edad, resultan menores para las mujeres (excepto en el nivel de posgrado), se considera necesario incentivar políticas de empleo con enfoque de género para la región como mecanismo de apoyo a la mujer y, a su vez, como alternativa de desarrollo económico local.

Según estudios realizados para el mercado laboral (Sánchez, 2010), en Santander se evidencia que las posibilidades laborales se reducen a medida que se prolonga el período de desempleo. En particular, las mujeres tienen menor probabilidad de salir del desempleo con respecto a los hombres, así como las personas menores de 20 años y



mayores de 29 años. Por otro lado, se señala que dentro de los factores que incrementan la duración del desempleo se encuentran el ser mujer, tener más de 40 años y un bajo nivel de escolaridad. Todos estos elementos permiten caracterizar a los grupos de población más vulnerables frente al problema del desempleo.

Con base en esto, la brecha en la tasa de participación laboral femenina en Floridablanca es de un 38,5% frente a la de los hombres, mientras que la meta nacional en esta materia para el 2015 es del 20%; dado esto, se hace necesario seguir trabajando con el objetivo de reducir este tipo de desigualdad de género, promoviendo acciones tendientes a garantizar la participación social, económica y política de la mujer en condiciones de equidad. Igualmente, es de vital importancia avanzar en una política pública de género que actúe en función de la reducción de la violencia hacia la mujer (Alcaldía Municipal de Floridablanca, 2012).

### **3.3.2. Población Red UNIDOS- Población en extrema pobreza**

Al revisar la información de la Red UNIDOS, con corte a marzo de 2012, sobre la población en condiciones de extrema pobreza, suministrada por el Departamento Nacional de Planeación, se observa que, para el departamento de Santander, esta población es de 193.392 personas, de las cuales 135.266 se encontraban en edad de trabajar (PET) y 86.100 podrían clasificarse como población económicamente activa (PEA); de esta última población, 62.378 estaban empleados (72,4%) y 23.722 desempleados (27,6%). Por otra parte, según tipo de ocupación, el 33% trabajan por cuenta propia y tan solo el 24% es obrero o empleado de una empresa particular. Finalmente, el 55,7% y 44,3% de esta población son asalariados y trabajadores independientes, respectivamente.

Adicionalmente, la Tabla 8 presenta los indicadores del mercado laboral de la población de Red UNIDOS en el departamento de Santander. Es importante comentar que se presentan indicadores para la población total de la Red UNIDOS como para sus componentes, la población en situación de desplazamiento y situación en extrema pobreza. Analizando las distintas poblaciones, desplazados, personas en condición de pobreza extrema, y el total de la Red UNIDOS, se observan algunas diferencias que se describen a continuación:

- La TGP es más alta entre la población desplazada que entre los pobres. Por el contrario la tasa de ocupación es menor. Como resultado, la población desplazada presenta un porcentaje más alto de población desempleada.
- El porcentaje de independientes es más alto entre la población desplazada que entre la población pobre. En ambas, la población desempleada y la población inactiva tienen más altos porcentajes de mujeres que de hombres, sobre todo en la inactiva y pobre donde casi el 70,5% está compuesto por mujeres.
- Entre la población ocupada, el 32,5% se desempeña como trabajador independiente o cuenta propia. Este porcentaje es mayor entre la población desplazada (casi 42,6%) que entre la población en situación de pobreza (30,2%).

- El porcentaje correspondiente a obreros o empleados de empresas particulares llega para el total de la población de Red UNIDOS a 24,3%, más alto entre la población desplazada (28,5%) que entre la población pobre (23,4%).

**Tabla 8. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Santander**

Indicadores población Red UNIDOS	Población total UNIDOS	Población desplazada	Población en pobreza extrema
<b>TGP</b>	63,7	66,5	63,0
<b>TO</b>	46,1	44,7	46,5
<b>TD</b>	27,6	32,8	26,2
<b>% Población ocupada Independientes</b>	44,3	48,0	43,4
<b>% Población desocupada femenina</b>	54,4	57,2	53,5
<b>% Porcentaje de población inactiva femenina</b>	69,9	67,2	70,5
<b>% Obrero o empleado de empresa particular</b>	24,3	28,5	23,4
<b>% Obrero o empleado del Gobierno</b>	1,3	1,7	1,3
<b>% Jornalero o Peón</b>	21,0	9,7	23,5
<b>% Empleado Doméstico</b>	9,1	12,2	8,4
<b>% Profesional Independiente</b>	0,0	0,1	0,0
<b>% Trabajador independiente o por cuenta propia</b>	32,5	42,6	30,2
<b>% Patrón o empleador</b>	0,3	0,3	0,3
<b>% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería</b>	5,2	1,5	6,1
<b>% Trabajador familiar sin remuneración</b>	4,9	2,4	5,4
<b>% Ayudante sin remuneración</b>	1,4	1,1	1,4
<b>Total Ocupados</b>	100	100	100

Fuente: ANSPE y DNP, Línea base de Red UNIDOS, 2012

### **3.4. Garantía de derechos laborales y conflictividad**

#### **Trabajo infantil**

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil cuarto trimestre de 2012 del DANE, el área metropolitana de Bucaramanga es la segunda ciudad, después de Ibagué (con 9,3%), donde más niños trabajan en el país, con una tasa del 8,9%.

A nivel nacional, los sectores azucarero, minero y de servicio doméstico son los sectores críticos donde estas situaciones son más recurrentes, y dentro de las razones principales por las cuales los niños trabajan se exponen las siguientes: el gusto por tener su propio dinero (35%), el deber de ayudar a costear sus estudios (14,9%), y el alejarse de los vicios (10%).

Para el caso de la capital santandereana, lo anterior fue ratificado en un informe emitido por la Secretaría de Desarrollo Social de Bucaramanga, en el cual fueron identificados 408 niños víctima de explotación laboral, de los cuales 308 asisten a establecimientos

educativos de la ciudad y los 100 restantes no asisten a clase, situación que resulta bastante alarmante (Velosa, 2013). El estudio también presentó declaraciones de 56 niños, quienes afirmaron que trabajan para ayudar a sostener los gastos de su hogar y 118 para tener su propia fuente de ingresos. Finalmente, también se identificaron 163 niños trabajadores entre los 15 y 17 años de edad, 148 entre los 12 y 14, y 34 entre 10 y 11 años, lo que muestra la importancia de poner en marcha de manera prioritaria medidas preventivas y correctivas ante tan preocupante fenómeno.

En la actualidad, se cuenta con una base de datos de 805 niños, niñas y adolescentes trabajadores, quienes han sido identificados por la estrategia nacional de erradicación del trabajo infantil y protección del joven trabajador a través del programa Proniño adelantado en Bucaramanga; sin embargo, de acuerdo con las cifras del DANE, en el área metropolitana de Bucaramanga se estima un número aproximado de 31.000 casos de trabajo infantil y, en lo que va corrido del presente año, la regional del ICBF ha recibido 481 denuncias de maltrato por negligencia (abandono y trabajo infantil). La tabla que se detalla a continuación presenta un resumen de indicadores directamente calculados con la información de la GEIH.

**Tabla 9. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012**

Dominio	Población de 5 a 17 años (en miles)	Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)	TTI	Población de 5 a 17 años que trabaja más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)	TTIA
<b>Bucaramanga Área Met.</b>	<b>210</b>	<b>19</b>	<b>8,9</b>	<b>23</b>	<b>11,0</b>
Ibagué	122	11	9,3	19	15,6
Sincelejo	61	5	8,7	9	14,8
Villavicencio	106	7	6,6	15	14,1
Florencia	40	2	4,9	5	12,3
Armenia	63	4	6,5	8	12,2
Cartagena	217	6	2,8	25	11,6
Valledupar	100	5	5,2	11	10,8
Bogotá D.C	1.580	119	7,5	169	10,7
Neiva	72	5	6,7	7	10,3
<b>Total 13 áreas</b>	<b>4.412</b>	<b>281</b>	<b>6,4</b>	<b>444</b>	<b>10,1</b>
<b>Total 23 ciudades</b>	<b>5.047</b>	<b>317</b>	<b>6,3</b>	<b>507</b>	<b>10,1</b>
Montería	81	5	6,3	8	9,9
Tunja	41	3	6,4	4	9,9
Pasto	79	5	6,5	8	9,8
Medellín Área Met.	682	47	6,8	67	9,8
Cúcuta Área Met.	196	13	6,5	19	9,4
Quibdó	32	2	7,1	3	9,4
Cali Área Met.	512	28	5,5	48	9,3
Pereira Área Met.	123	6	5,2	11	9,2
Riohacha	57	3	5,7	5	8,8
Santa Marta	119	6	4,8	9	7,8

Manizales Área Met.	81	2	2,4	6	7,2
Barranquilla Área Met.	422	12	2,9	27	6,3
Popayán	50	1	1,9	2	3,6

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (módulo de trabajo infantil), 2012

Se puede observar que el área metropolitana de Bucaramanga presenta un 8,9% en la tasa de trabajo infantil, cifra significativamente superior al promedio para las trece áreas y para el Total Nacional. La tasa de trabajo infantil ampliada, en la que se cuenta el trabajo en los oficios del hogar, llegó en 2012 a 11%, igualmente por encima de las tasas correspondientes al total metropolitano y al Total Nacional.

La segunda fuente estadística es la del Ministerio del Trabajo a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), sistema que registra niños y niñas ubicados en las peores formas de trabajo infantil y que se entiende –de acuerdo con la especificación del Ministerio del Trabajo, 2011, en el informe sobre el comportamiento del trabajo infantil según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)– como aquellas “formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, venta y la trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de estas actividades” (Ministerio del Trabajo, 2011, p. 2). La base SIRITI permite obtener un importante acervo de información por departamentos y con filtros de edad y género para niños y adolescentes.

Los datos del sistema reportan para 2012, que de un total de 3924 niños y niñas registrados, 3839 (que representa el 97,83%) se encontraban en condiciones de vulnerabilidad o riesgo. Tan solo el 2,16% del total no presentaba condiciones de vulnerabilidad. Al evaluar el agregado de población en vulnerabilidad o riesgo, se calcula que el 3,5% ejercía las “peores formas de trabajo infantil” y el 75,4% se encontraba en situación de riesgo. La distribución de la población vulnerada o en riesgo entre niños y niñas fue de 2200 (57,31%) y 1639 (42,69%), respectivamente. El trabajo infantil masculino era superior (22,6% del total de niños vulnerados, 498) al de las niñas (10,7% del total de niñas vulneradas, 176).

Finalmente, del total de niños y niñas que ejercían trabajo infantil (TI) y peores formas de trabajo infantil (PFTI), el 6,1% se encontraba en oficios no calificados, el 6,6% en construcción, el 23,9% en actividades primarias agrícolas, silvicultura, etc. Un 51,3% se ubicaban en otras actividades.

El balance general de estas cifras y que se pueden ver en detalle para Santander en la tabla siguiente, muestra las condiciones de precariedad de los niños y niñas en el departamento, lo cual amerita una especial atención y esfuerzo tanto en el ámbito nacional, desde dónde ya se vienen adelantando importantes acciones, hasta los ámbitos locales en los que todavía falta un largo camino por recorrer.

**Tabla 10. Santander. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General**

			Ninguna Vulnerabilidad	% no vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
<b>Femenino</b>			47	2,8	1686	64	1346	0	176	0	47	6	1639
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	3,9	82,1	0,0	10,7	0,0	2,9	0,4	100,0
<b>Masculino</b>			38	1,7	2238	61	1549	0	498	1	87	4	2200
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	2,8	70,4	0,0	22,6	0,0	4,0	0,2	100,0
<b>Total</b>			85	2,2	3924	125	2895	0	674	1	134	10	3839
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	3,3	75,4	0,0	17,6	0,0	3,5	0,3	100,0
Actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industria manufacturera	Suministro de electricidad, agua y gas	Construcción	Transporte y almacenamiento	Salud	Defensa	Trabajos no calificados	Oficios no calificados	Otras Actividades	Total en TI + PFTI
<b>% sobre total en TI + PFTI</b>	23,9	0,5	1,0	2,0	0,0	6,6	0,5	0,0	0,0	8,1	6,1	51,3	100,0

Fuente: SIRITI - Ministerio del Trabajo, 2012.

### 3.4.1 Violación de normas laborales

Santander presenta una importante concentración de sanciones realizadas por el Ministerio del Trabajo, las cuales están relacionadas con la violación de las normas laborales en el sector Palmero en Santander (más de 2.000 millones de pesos en multas). Estas sanciones económicas obedecen a procesos de intermediación laboral, violación de normas de Seguridad Social e Integral, evasión y elusión, incumplimiento de requerimientos y mora en la consignación de las cesantías de un fondo, violación de normas laborales, exceso de horas extras, falta de entrega de dotación y violación de normas en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. En este sentido, los sectores palmicultor, minero, transporte y de la construcción son los que generan mayor preocupación.

**Tabla 11. Sanciones violación de normas laborales en Santander 2012**

Investigaciones en trámite en Santander Sector Palmero	10
Sanciones Abril - Mayo 2012 en primera instancia en Santander – Palmero	2
Valor de las sanciones abril - mayo 2012 en Santander - palmero por intermediación laboral	2.835.433.400
Valor de las sanciones abril - mayo 2012 en Santander - palmero por violación a las normas laborales	198.345.000

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2012.

En total, al sector palmero se le impusieron multas equivalentes a \$3.032 millones por intermediación laboral, violación a las normas laborales y por casos de elusión. Al respecto, los trabajadores en Santander han denunciado cobros por herramientas, descuentos por uniformes y comisiones para la intermediación laboral, entre otras irregularidades.

Ahora bien, la coyuntura de grandes inversiones en el departamento genera un reto importante para la protección de empleo en la población local. Por ejemplo, la empresa de energía, encargada de la construcción de la Hidroeléctrica de Sogamoso denunció que personas en Bucaramanga están ofreciendo dinero a cambio de oportunidades laborales en el proyecto de generación de energía. A esto hay que agregar el incremento en el fenómeno de contratación pública por la modalidad de orden de prestación de servicios (OPS), ya que, para el año 2011, la nómina del municipio alcanzaba los \$17.000 millones anuales, mientras que los contratos por OPS costaban cerca de \$25.000 millones, mientras que ya para el año 2012 representa casi el 60% de los gastos de personal en la alcaldía de Bucaramanga. Finalmente, el caso de la Gobernación de Santander también es preocupante, ya que es una de las entidades que tienen más contratos por OPS, con 13.100 convenios, muy cerca de Antioquia, que alcanza 14.500, y por encima del Valle del Cauca, con 10.680.

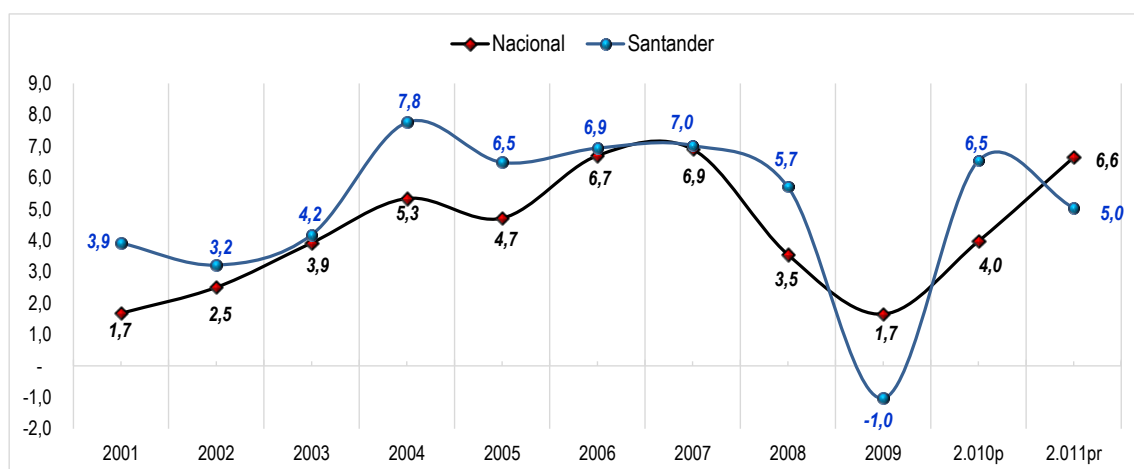
## 4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento

El desempleo deriva en la falta de oportunidades para obtener ingreso, lo que se suma a empleos de baja calidad y a las limitadas fuentes de financiación del aparato productivo. En este sentido, los problemas u oportunidades laborales de la población del departamento de Santander dependen de varios factores. Algunos de los más representativos se esbozan a continuación.

### 4.1. Crecimiento económico y demanda

De acuerdo con los resultados del DANE (2013), el departamento de Santander presentó una tasa de crecimiento económico en el año 2011 del 5,0%, alcanzando un valor del Producto Interno Bruto de 30,9 billones de pesos a precios constantes de 2005, con una participación de 6,8% en el ámbito nacional, lo que lo coloca en el cuarto puesto, después de Bogotá, Antioquia y Valle. No obstante, esta tasa de crecimiento estuvo por debajo del Total Nacional, la cual fue del 6,6%, y su variación fue la decimosexta en orden de importancia por departamentos, lo que muestra que en términos relativos, los resultados para el 2011 no fueron los más favorables para el departamento de Santander.

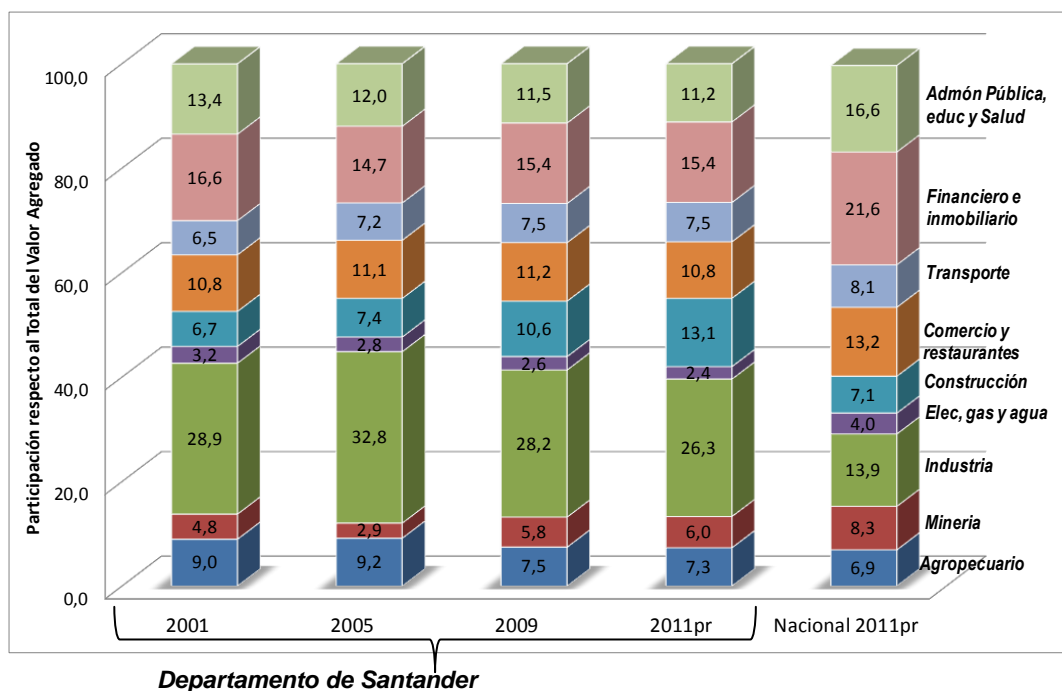
**Gráfico 20. Tasa de crecimiento económico en Colombia y en Santander, a precios constantes de 2005 años 2001 – 2011**



Fuente: DANE. Sistema de Contabilidad Nacional, 2013.

Siguiendo el orden en las cuentas regionales, se tiene que la industria se mantiene, con un 26,3%, como la actividad que más contribuye al valor agregado del departamento de Santander, seguido en orden descendente por: establecimientos financieros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (15,4%); construcción (13,1%); administración pública, educación y salud (11,2%); comercio, reparación, restaurantes y hoteles (10,8%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,5%); sector agropecuario (7,3%); explotación de minas y canteras (6,0%); suministro de electricidad, gas y agua (2,4%) (ver gráfico 21).

**Gráfico 21. Participación porcentual del valor agregado por grandes ramas de actividad. Años 2001, 2005, 2009 y 2011 a precios de 2005 por encadenamiento**



Fuente: DANE. Sistema de Contabilidad Nacional, 2013.

Adicionalmente, se evidencia que los sectores que están aportando más al valor agregado a nivel departamental no son necesariamente los sectores que más generan empleo en Santander. De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, para el año 2012 se tiene que los sectores con mayor cantidad de empleados fueron: comercio (25,8%), agropecuario (23,4%), servicios (15,5%) e industria manufacturera (13,0%) (ver tabla 12).

**Tabla 12. Estructura de los ocupados por actividad económica de Santander año 2012**

Actividad económica	Número	Participación %
No informa	107	0,0
Agropecuario	244.648	<b>23,4</b>
Minas y canteras	11.759	1,1
Industria	136.339	13,0
Electric.-gas-agua	5.717	0,5
Construcción	62.457	6,0
Comercio	269.872	<b>25,8</b>
Transporte y comunicaciones	79.731	7,6
Sector financieros	11.569	1,1
Actividades inmobiliarias.	61.153	5,8
Servicios	162.243	<b>15,5</b>

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.



Según el reporte de mercado laboral del trimestre móvil noviembre 2012 – enero 2013 presentado por el DANE, se crearon 30.000 nuevos puestos de trabajo en todo el departamento, los cuales fueron aportados principalmente por los sectores de comercio, hoteles y restaurantes, servicios y actividades inmobiliarias. Por su parte, el sector de la construcción generó 2.000 empleos nuevos, pero a su vez se perdieron 19.000 puestos, la mayoría de ellos en los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones, y en la industria manufacturera. De igual manera, para los sectores agrícolas y de minas y canteras tampoco fueron buenos meses en materia laboral, demostrándose así que los sectores que más ocupación generan en Santander están creciendo a ritmos insuficientes y que, incluso en algunos casos como el agropecuario y manufacturero, están perdiendo participación en el PIB.

#### **4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles**

Con respecto a la estructura empresarial de la región, el tejido empresarial se convierte en una limitante para la generación de empleo digno y de calidad. Esto es evidenciado claramente por la incidencia de pequeñas unidades económicas dentro de la estructura empresarial conformada por el municipio de Bucaramanga, su área metropolitana y el departamento de Santander, donde las micro y pequeñas empresas representan cerca del 94% de la totalidad del tejido empresarial santandereano (Cámara de Comercio, 2011). Lo realmente preocupante de esta composición productiva y empresarial es que cerca del 46% de las empresas constituidas en el AMB son del sector comercial (de las cuales 81% se dedica al comercio minorista) y este sector en particular es uno de los más vulnerables a la precariedad laboral. Asimismo, es de recordar que más del 45% de los empleos en el departamento se clasifican en la modalidad “por cuenta propia”.

Por otro lado, el sistema territorial inequitativo es una fuerte problemática del departamento es el abandono poblacional que sufren en la actualidad tanto el campo como los pequeños municipios agrícolas santandereanos, especialmente por parte de la población joven, quienes se concentran en el AMB en un proceso de macrocefalia. De igual manera, el departamento presenta una seria crisis ambiental a causa de la explotación desmedida de sus recursos naturales, evidenciándose un deterioro progresivo, expansivo y generalizado de la oferta ambiental en lo referente a agua, suelo, bosques y biodiversidad.

Esta dinámica está directamente relacionada con las oportunidades de generación de empleo en las provincias, ya que las diferencias intraterritoriales del departamento llevan a ver la particularidad de las subregiones santandereanas, y a impulsar y potencializar sus vocaciones productivas tanto desde el emprendimiento y el fortalecimiento productivo como desde la formación y capacitación acorde a la vocación de cada territorio.

El tema particular de emprendimiento ha sido fomentado por el Monitoreo General de Emprendimiento de 2010 (GEM, por sus siglas en inglés), en el cual se indica que, en Bucaramanga, por cada 100 personas adultas (entre 18 y 65 años) hay 17 “involucradas en el proceso de creación de nuevas empresas”. No obstante, si bien este indicador es mayor en la capital santandereana que en ciudades como Cali y Medellín, es bajo si se

compara con el promedio nacional y de Latinoamérica, según el cual, en el país por cada 100 habitantes, 20 están involucrados en procesos de emprendimiento, mientras que en Latinoamérica la proporción es de 19 por cada 100.

Ahora bien, la mayoría de las personas que crean empresa en Bucaramanga están en el rango de 25 a 44 años y, en cuanto al nivel educativo, la mayor parte de los empresarios reales o en prospecto han culminado estudios de básica secundaria o de pregrado, y solamente un 2,7% de personas con estudios de posgrado buscan crear sus propios negocios. Por otra parte, el 39% de las personas que realizan proyectos de emprendimiento en el departamento ganan entre 2 y 3 salarios mínimos y el 28%, entre 3 y 4 salarios mínimos.

Los empresarios de la ciudad señalan que uno de los mayores obstáculos que se les presentan en sus negocios es la falta de acceso a créditos, recalcando que, frente al resto del país, en la ciudad hay un ligero rezago en materia de creación de empresas sostenibles. En Colombia, el nivel de inversión de las nuevas empresas es de \$25,8 millones, mientras que en Bucaramanga solo asciende a \$18,4 millones, siendo esta baja inversión coherente con la poca importancia que le dan los empresarios a las nuevas tecnologías, ya que del total de los emprendedores de la capital de Santander 58,7% no usan nuevas tecnologías y, entre las jóvenes empresas establecidas, 65,9% le tienen aversión a estas herramientas (Celedón, 2011).

**Restricciones para acceder a los mercados internacionales:** la economía santandereana es una economía orientada al mercado interno y no ha aprovechado de manera suficiente las posibilidades de exportación de los TLC firmados por Colombia. La participación de las exportaciones en el PIB departamental solo llega aproximadamente al 3%, presentando baja diversificación tanto en productos como en destinos de exportación y siendo altamente dependiente de tres países y de cuatro productos tradicionales de exportación.

**Gráfico 22. Principales destinos y productos de las exportaciones de Santander año 2012.**



Fuente: DANE. Perfiles Departamentales

Entre las principales variables, relacionadas con el sector externo, que afectan la generación de empleo en Santander se encuentran:

- La caída en el precio del dólar (revaluación), lo cual está contribuyendo a que las empresas exportadoras reciban menos ingresos por sus ventas al exterior.
- El incremento de las importaciones colombianas, fomentadas por la revaluación. Al respecto, en el año 2012 se dio un crecimiento del 7,2% frente al 2011, siendo el sector de textiles y confecciones el más afectado por esta situación.
- El contrabando de mercancías, situación que se está agravando con la decisión del gobierno venezolano de devaluar su moneda en un 46%, ya que del vecino país están llegando productos a precios muy bajos, quitándole mercado a los empresarios nacionales.
- Los mayores costos que deben asumir los industriales para la movilización de mercancías debido a que la infraestructura en esta materia sigue muy rezagada. En este sentido, resulta curioso que sea más económico llevar un contenedor de Cartagena a Shanghái que de Bucaramanga a Cartagena.

**Insipientes niveles de preparación empresarial y adopción de las TIC:** de acuerdo con Proexport (2013), la capital del departamento de Santander tiene una muy buena oferta exportable en el sector de ropa infantil, calzado, manufactura, autopartes y servicios de salud, a los cuales se les ha hecho muy buena promoción en Estados Unidos. Sin embargo, a pesar de lo anterior, se evidencia la falta de preparación de los empresarios de la región para vender sus productos en el exterior en materia de estándares de calidad, escalas de producción e innovación y la aún incipiente promoción de los productos provinciales, concentrándose los esfuerzos en el AMB. A modo de resumen, se puede mencionar que las Mipynes del departamento comparten las siguientes debilidades estructurales:

- Se presentan debilidades en las áreas: administrativa, de producción, de mercadeo, de ventas y financiera.
- Se evidencia la falta de análisis de mercados y estrategias de *marketing* y la poca o nula formación de los directivos y del personal dedicado a las ventas y publicidad en cuanto a políticas y estrategias que ayuden a mejorar las ventas de los productos.
- No hay presencia de bases de datos de registro y seguimiento a los clientes potenciales.
- Se plantea una política de manejo de precios bajos que depende enteramente del volumen de ventas para su implementación exitosa.
- En el área financiera, la tramitología y cantidad de requisitos para el acceso a los créditos, la carencia de capital de trabajo y el manejo inadecuado de recursos, debido a que el empresario administra el dinero del negocio para cubrir gastos personales, familiares y de la organización, entre otros, son las principales limitantes para llevar adelante procesos de emprendimiento más rentables y productivos.

La promoción para la participación de las empresas en ruedas de negocios y ferias empresariales de carácter público y privado, entre otras actividades, ha tenido poca cobertura y, por ende, no se cuenta con una oferta institucional que realice la adecuada promoción en los municipios de Santander, principalmente en los núcleos provinciales. Finalmente, en cuanto al uso y adopción de las TIC para promocionar los productos de la región, se observa que, en el aparato productivo, el 95% son Mipymes y tan solo el 13% utilizan las TIC.

**Alta mortalidad empresarial:** en términos generales, los emprendimientos que nacen en la AMB son de corto aliento. Las cifras de mortalidad empresarial en Santander muestran que la mitad de las empresas que se constituyeron en 2008 ante la Cámara de Comercio de Bucaramanga ya no existen y por cada 100 empresas que se crearon en 2004, 70 se quedaron en el camino. Adicional a esto, y de acuerdo con el GEM, el 27,8% de los empresarios han descontinuado, vendido o liquidado sus empresas (Martínez, 2009).

De las empresas creadas en el 2004, apenas el 30,1% se encontraba vigente al finalizar el 2011, lo que, en otras palabras, confirma que el 69,9% de las empresas creadas hace 7 años no logró sostenerse en el mercado. Otra característica importante encontrada en este análisis fue el alto impacto que ejerce la microempresa en la economía departamental. Al respecto, la concentración mostrada por la microempresa en el 2011 fue del 99,3% y para las que están por debajo de 10 millones de pesos la proporción fue del 82,3%. Asimismo, frente al estudio anterior del GEM, la percepción de oportunidades, conocimientos y habilidades para la creación de empresas disminuyeron y el miedo al fracaso aumentó por parte de los empresarios santandereanos.

**Alta informalidad:** aunque el índice de desempleo en Santander resulta alentador frente al Total Nacional, la tasa de subempleo departamental se convierte en un tema de preocupación, al presentar un indicador del 28,4% para el año 2012, al igual que en el AMB (con una tasa de subempleo subjetivo del 28,7% y de subempleo objetivo del 9,1% para el trimestre móvil noviembre 2012 – enero 2013). Lo anterior refleja claramente las deficiencias en las actividades de ocupación de la población santandereana, haciéndose innegable la problemática del trabajo informal en el AMB, la cual no solamente desincentiva las pretensiones de empleo de calidad de las personas, sino que, junto a bajas remuneraciones, destruye el sistema productivo y la estabilidad macroeconómica de la zona, al verse disminuida la capacidad de compra e inversión de la población.

### **4.3. Niveles de educación general y formación laboral de la población**

De acuerdo a la base de datos de SINFONIA el departamento de Santander cuenta con 7.775 establecimientos educativos que le permiten cumplir con buenas tasas netas de cobertura, las cuales fueron superiores a las nacionales para el año 2011 (92,9% en primaria, 77,3% en secundaria y 48,1% en educación media). Sin embargo, la oferta de establecimientos aún es baja para el nivel de educación media, lo cual resulta relevante en relación con el desarrollo de competencias profesionales o de oficios. Asimismo, a nivel de posgrados la oferta educativa ha ido disminuyendo y no es necesariamente coherente con las necesidades y requerimientos de la región.

Por otra parte, en cuanto al nivel técnico y tecnológico no es claro que la oferta educativa actual responda a los sectores “jalonadores” (comercio, hoteles y restaurantes, e industria manufacturera) de la economía departamental. Todo lo anterior repercute a la hora de emparejar la oferta y la demanda laboral de la región.

Desde el nivel educativo, se observa un descenso de la tasa de cobertura de los niveles superiores, presentándose esta oferta solamente en el 50% de los 7.775

establecimientos con que cuenta el departamento (ORMET, 2012). Por su parte, la cobertura del nivel superior estimada para el año 2010 fue del 48%, presentando la misma tendencia de la tasa de cobertura de la educación media.

**Tabla 13. Resumen de cobertura de educación superior en Bucaramanga**

	Matrícula Educación Superior	Matrícula Técnica y Tecnológica Participación %	Matrícula Maestría/ Doctorado	Participación Matrícula Oficial	Número de Crédito ACCES	Oferta IES**
2006	58.823	33.1%	474	55.6%	756	20
2010	79.094	25.6%	1.052	49.6%	773	26

Fuente: Ministerio de Educación Nacional. \*\*Instituciones de Educación Superior que ofertan programas académicos en Bucaramanga y que tienen reporte de matrícula en SNIES en 2006 y 2009.

El concepto general de los profesionales en Santander es que es difícil vincularse laboralmente por distintas causas. Una de ellas es que la oferta de profesionales ha tenido un incremento importante mientras que la oferta de cargos no ha aumentado en la misma proporción. Igualmente, otro dato que vale la pena destacar es que de las 1.622 vacantes que hay en el Servicio Público de Empleo del SENA – Regional Santander, 15% son para profesionales y 74% son para técnicos, tecnólogos e ingenieros. De acuerdo con esta entidad, en la actualidad se encuentran disponibles 1.622 puestos de trabajo para el departamento; de estas vacantes, 34%, es decir unas 550, se deberán adjudicar a la zona del Magdalena Medio. Por otra parte, la mayoría de estas vacantes laborales (74%) son para personas que sepan operar equipos o maquinaria, para transporte y oficios varios, y otro porcentaje (9%) corresponde a puestos para el área de ventas y servicios.

Si bien hay sectores que requieren continuamente contratar talento profesional de la región y, en términos generales, Santander es un buen lugar para estudiar ya que sus profesionales son altamente valorados en el mercado laboral, aun así no es la mejor plaza para encontrar empleo, lo cual puede estar muy correlacionado con su estructura productiva (concentrada en servicios, comercio, trabajadores por cuenta propia y Mipymes y con una cultura empresarial acostumbrada a contratar técnicos y tecnólogos en lugar de profesionales para ahorrar costos. Las cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (2012) muestran que el área metropolitana de Bucaramanga está por debajo de Bogotá, Medellín y Barranquilla en cuanto a la proporción de personas empleadas que cuentan con estudios de educación superior, superando tan solo a Cali entre los 5 principales centros urbanos del país. De igual manera, Bucaramanga, entre el mismo grupo de ciudades, presenta la mayor participación de desempleados con algún título profesional, porcentaje que alcanzó el 13,3% según las últimas cifras disponibles para el 2012. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el 60% de los egresados que se gradúan, posteriormente se quedan en el departamento y logran ingresar en el mercado laboral, mientras los demás tienen que emigrar.

Por otra parte, en Santander al igual que en el contexto nacional, el nivel educativo tiene una estrecha relación con la probabilidad de convertirse en trabajador informal, debido a que teniendo en cuenta las múltiples acepciones del término los niveles de empleo

informal disminuyen a medida que aumenta el nivel educativo. A estos efectos, en Santander el 91,8% de la población empleada que no ha cursado ningún tipo de educación formal no se encuentra afiliada a la seguridad social (en el régimen contributivo de salud y pensiones), mientras que para la población con nivel educativo superior esta proporción es del 41,3%. De igual manera, si el criterio de clasificación de la informalidad es el cumplimiento de las normas legales laborales, la proporción de la población empleada con ningún nivel educativo en condiciones de informalidad es del 97,3%.

A pesar de la evidente mejora que brinda la educación en las posibilidades de acceder a un trabajo de calidad, llama la atención las altas tasas de informalidad que se presentan en la población empleada de Santander que cuenta con estudios de educación superior, las cuales son del 41,3% bajo el concepto de la seguridad social y del 67,4% de acuerdo con el de condiciones legales.

#### **4.4. La demanda y la oferta laboral**

Uno de los principales problemas identificados para el caso de Santander es la dificultad a la hora de encontrar información detallada sobre el comportamiento del mercado laboral. Si bien en el territorio existen importantes iniciativas como el Observatorio Regional del Mercado Laboral (ORMET Bucaramanga) y el Observatorio compite 360 de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la información disponible sobre este tema particular aún es escasa y se encuentra básicamente concentrada a nivel del área metropolitana de Bucaramanga y del agregado departamental, sin que se cuente con información detallada para los otros 82 municipios de Santander<sup>2</sup>. Existen estudios disponibles sobre el mercado laboral a nivel departamental, fruto de tesis de pregrado y posgrado de las diferentes universidades que hacen presencia en Santander. Sin embargo, no hay una plataforma que aglutine toda la información y facilite el acceso a la misma ni se cuentan con estudios detallados ni información suficiente a nivel municipal y mucho menos a nivel rural sobre el tema. Finalmente, tampoco hay información detallada que permita hacer una planeación estratégica para el mercado laboral santandereano.

Otra necesidad apremiante en cuanto a la oferta de empleo en Santander es la de avanzar en la socialización de la información de demanda laboral, haciéndola llegar a los interesados o trabajadores potenciales y, de la misma forma, facilitar a los empresarios la información sobre el recurso humano disponible, sus competencias y su formación para el trabajo. Sumado a lo anterior, también hay indicios de una fuerte desarticulación entre la oferta y la demanda laboral a nivel departamental debido a que de acuerdo con el DANE, tan solo en Bucaramanga y el área metropolitana se encuentran en este momento 58.000 personas sin empleo. Como contraparte de lo anterior, y según el Servicio Público de Empleo del SENA, en este momento habría 1.622 puestos de trabajo disponibles para Santander. De estas vacantes, el 34%, es decir unas 550, pertenecen a la zona del Magdalena Medio, el 74% son para personas que sepan operar equipos o maquinaria, para transporte y oficios varios, y el otro 9%

---

<sup>2</sup> No se cuenta a Barrancabermeja en la medida que el CER avanza en temas de importancia para esta región en cuanto a la generación de información del mercado laboral.

restante corresponde a puestos para el área de ventas y servicios. Asimismo, y según el SENA, donde más se presenta demanda de empleo es en los megaproyectos que se están desarrollando en la región. Finalmente, cabe señalar que en el primer trimestre del año en curso, 909 personas obtuvieron empleo a través del Servicio Público de Empleo del SENA y ya se encuentran vinculadas 168 empresas al sistema a fin de obtener su personal a través de la oferta pública de empleo.

#### **4.5. Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales**

En cuanto a la articulación y capacidad de las entidades territoriales, se parte de escenarios ya constituidos en el departamento en los cuales se encuentra la mesa técnica de empleo con la participación de los diferentes actores claves del territorio, la cual es liderada por la Gobernación de Santander y su apoyo generado desde la Alta Consejería para la Competitividad. Las reuniones de mesa técnica fueron el espacio de concertación, contando con la entidad líder se realizaban las coordinaciones respectivas para las reuniones, durante el desarrollo de la misma sobre una agenda clara se hacía la moderación de la misma y el establecimiento de acuerdos.

Las principales debilidades de la articulación tienen que ver con la limitación de los recursos, la no institucionalización de las entidades, los ciclos políticos que afectan el desarrollo del PDE, la falta de información que interrumpe los canales de comunicación entre las entidades participantes y la falta de un reglamento de operación, lo cual condiciona y desordena el funcionamiento del espacio institucional.



## 5. Las acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento

De acuerdo con la identificación de los factores asociados a los problemas del departamento de Santander, este capítulo muestra las acciones en proceso para resolver las problemáticas del mercado laboral y poder así abordar los puntos críticos que generan barreras a la creación de empleo en la región.

### 5.1. Presencia institucional

En el departamento de Santander existe un número importante de entidades que aportan al desarrollo y crecimiento socioeconómico de la región (ver tabla 14). Serán descritas a continuación las principales entidades y gremios del orden nacional, departamental y local que hacen presencia en la región.

**Tabla 14. Entidades que aportan al desarrollo y crecimiento socioeconómico de Santander**

Ámbito	Entidades	
Nacional	· Ministerio del Trabajo.	
	· Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.	
	· Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	
	· Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural – INCODER.	
	· Departamento para la Prosperidad Social.	
	· Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA (Con sus 6 regionales).	
	· Cajas de Compensación familiar.	
Departamental	· Gobernación.	· Gobernador.
		· Secretaria de Desarrollo Económico y Social.
		· Secretaria del Interior.
	· Cámaras de Comercio	· Los altos concejeros para las regiones.
		· Bucaramanga.
	· Barrancabermeja.	
Metropolitano	El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de la ciudad de Bucaramanga (IMEBU)	Tiene como objetivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Analizar las causas y plantear soluciones al desempleo y subempleo.</li> <li>· Promover la formación orientada al trabajo digno y productivo.</li> <li>· Implantar el desarrollo inteligente con estrategias integrales que consoliden los procesos de generación de ingresos y empleo.</li> </ul>
Local	· Fundaciones privadas	· La Cooperativa Financiera de los trabajadores de Santander, Comultrasan.
		· Fundación para el Desarrollo de Santander, FUNDESAN.
		· Corporación Para el Desarrollo Empresarial Integral Colombiano, CIDECA.
		· Caja de Compensación Familiar, COMFENALCO Santander.
		· Asociación Nacional de Mujeres Empresarias y Emprendedoras.
		· Corporación Bucaramanga Emprendedora, CCS
	· Comisión Regional de Competitividad de Santander - Santander Competitivo.	
	· Las secretarías de Desarrollo Social y/o Económico de cada alcaldía.	

Fuente: ORMET, 2013. Informe de Diagnóstico Mercado de Trabajo Popayán



El área de acción de la institucionalidad referenciada es muy amplia y está relacionada con productividad y desarrollo regional. De las entidades destacadas existen varias que tienen relación directa con el tema de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, y en sus actividades misionales se puede observar su responsabilidad frente al tema laboral (tabla 15).

La siguiente tabla se hace una relación de los gremios más representativos con presencia en el departamento de Santander y sus objetivos como organización.

**Tabla 15. Tejido institucional gremial de Santander**

<b>Gremios</b>	<b>Objetivos</b>
<b>COTELCO Santander</b>	Agremiar y representar a los empresarios de la industria Hotelera en Colombia, uniendo esfuerzos que contribuyan a su competitividad y al desarrollo sostenible del sector turístico.
<b>FENALCO Santander</b>	Gremio empresarial que representa, orienta y promueve el comercio y los servicios formales; fomentando su desarrollo sectorial; y apoya su fortalecimiento y modernización empresarial dentro de criterios de orientación al cliente, sostenibilidad financiera, desarrollo de las personas, servicios y generación de beneficios con procesos permanentes de innovación y aprendizaje de la organización.
<b>Comité Departamental de Cafeteros - Santander</b>	Este representante gremial actúa en beneficio de los agremiados de toda la nación y ejercer sus funciones procurando el bien común de los productores, de la actividad cafetera y de la economía nacional. Tiene además, la condición de vocero especial de los caficultores del departamento según su renglón y la obligación de informar a los agremiados sobre los temas de su gestión, recibir sus inquietudes y velar por sus intereses.
<b>Sociedad de Agricultores de Santander SAS</b>	Entidad sin ánimo de lucro que representa y agremia a los agricultores, participa en la definición de la política agropecuaria a nivel regional y nacional, presta servicios de asistencia técnica agropecuaria de manera integral con proyección a nivel nacional e internacional; brindando un acompañamiento en la formulación, gestión y administración de proyectos, a través de talento humano idóneo y capaz, con tecnología de información actualizada para ofrecer a todos sus asociados un servicio de alta calidad, en busca del crecimiento y consolidación del gremio, y una generación de ingresos apropiada para la auto sostenibilidad de la organización.
<b>Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas Acopi - Santander-</b>	Gremio que contribuye al desarrollo y crecimiento del sector empresarial facilitando y liderando procesos de formación permanente, innovación, tecnología, calidad, asociatividad, orientación empresarial, estrategias de mercadeo y representación gremial.
<b>ACODRÉS Santander</b>	El gremio que representa los intereses de la industria gastronómica colombiana, bajo unos principios de ética empresarial y solidaridad con el desarrollo del país. La asociación está organizada como una federación en la cual cada capítulo propende por los intereses locales de sus afiliados y por el desarrollo sostenible de su región.
<b>Sociedad Santandereana Ingenieros</b>	La asociación tiene por objeto agrupar a los profesionales de la ingeniería y propender por su bienestar, unión y permanente actualización.
<b>Asociación Nacional de Empresarios ANDI</b>	Agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

Fuente: Elaboración Propia con base a los datos de ORMET, 2013. Informe de Diagnóstico Mercado de Trabajo.

Se destaca en este gran tejido institucional la labor que adelanta la Red ORMET como ente coordinador y generador de espacios. La Red aborda todo lo concerniente al mercado laboral, espacios donde asisten entidades nacionales, regionales, sectores privados y públicos. También construye, analiza datos y produce documentos que contribuyen a la creación de espacios físicos y virtuales que permiten debatir las diferentes propuestas expuestas en ellos, muchas de las cuales corresponden a iniciativas de académicos (universidades y SENA) y profesionales con amplia experiencia en desarrollo socioeconómico (ANDI, Cámara de Comercio, DANE, Gobernación de Santander, y otros) para solucionar los problemas regionales que impactan en el mercado laboral.

## **5.2. Programas y proyectos para promover el empleo**

En el presente apartado se describe de forma breve los programas y proyectos que adelantan actualmente el Ministerio del Trabajo y demás instituciones vinculadas al desarrollo económico, competitividad, promoción, empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el departamento de Santander.

### **5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo**

Con relación a los programas y proyectos orientados a la generación de empleo llevados a cabo a nivel nacional, se hace clave destacar las acciones que adelanta el Ministerio del Trabajo, además de los Observatorios Regionales de Mercado Laboral (ORMET), los cuales, como ya se mencionó anteriormente, tienen como objeto: “promover el diseño y aplicación de estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población colombiana” (Ministerio del Trabajo, 2010)

Es así como el ministerio ha desarrollado a nivel nacional un portafolio para fortalecer la gestión y los alcances de dicha política, ofreciendo programas integrales generadores de oportunidades y fortaleciendo mecanismos que promuevan las necesidades de la población en materia de empleo. A continuación se describen brevemente cuatro de estos programas:

#### **a) Servicio Público de Empleo**

Este programa busca integrar, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, así como potenciar el uso de los instrumentos de política para que contribuyan a un encuentro más racional y eficiente entre oferta y demanda de trabajo. En este sentido, el Servicio Público de Empleo fue creado para ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores para contratar trabajadores apropiados bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

El Servicio de Empleo cuenta con una plataforma que se construye a través de la integración de operadores públicos y privados a fin de lograr el encuentro entre la oferta

y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente, permitiendo agrupar la información relativa al funcionamiento del mercado de trabajo en temas como red de servicios de empleo (normatividad, prestadores autorizados e indicadores de gestión de los centros), formación (profesional y para el trabajo), empleo y emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

#### **b) Subsidio familiar**

Esta iniciativa busca implementar una agenda de evaluación de los servicios asociados al sistema de subsidio familiar que permita, mediante la aplicación de estudios técnicos, la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar.

##### Actividades:

- Evaluar la normatividad para los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Diseñar el sistema de información de subsidio familiar a nivel de microdatos y el proceso de implementación del mismo, de acuerdo con las necesidades del Ministerio del Trabajo.
- Evaluar el impacto de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar sobre población beneficiaria de los mismos.
- Realizar cruces de información del sistema de subsidio familiar con otros sistemas de información de seguridad social.
- Diseñar y aplicar encuestas de percepción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Prestar asistencia técnica en cuanto al análisis de requerimientos del Ministerio del Trabajo a las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar campañas de promoción, divulgación y eventos del sistema de subsidio familiar.
- Realizar estudios de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

#### **c) Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral**

Fomentar, fortalecer y promover la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo Regionales como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral.

##### Actividades:

- Acompañar el proceso de creación con la identificación de los aliados estratégicos y la fijación de compromisos por parte de estos.
- Consolidar y promover nuevos Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Fortalecer los Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Prestar asistencia técnica para la elaboración de estudios y/o investigaciones en temas específicos de mercado de trabajo.

- Brindar capacitaciones a la medida para cada uno de los Observatorios.
- Transferir metodologías especializadas, con el fin de fortalecer el equipo técnico a nivel territorial de los Observatorios.
- Realizar talleres de capacitación relacionados con estrategias gerenciales para fortalecer y dinamizar los procesos de gestión administrativa de los Observatorios.
- Facilitar la transferencia de metodologías entre los Observatorios de acuerdo con temas priorizados.
- Analizar la información de oferta y demanda laboral con enfoque en prospectiva, en torno a la realidad local para apoyar las actividades del Servicio Público de Empleo.

#### **d) Formalización y protección del empleo**

Este programa tiende a la generación de políticas, programas y proyectos encaminados a brindar protección integral a fin de prevenir, reducir y superar los riesgos asociados al desempleo. Asimismo, busca motivar el trabajo productivo asociativo así como otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.

Igualmente, tiene como objetivos principales: promover y fortalecer el incremento de la productividad del trabajo no asalariado; implementar sistemas, mecanismos, modelos y procedimientos a nivel nacional para la formalización del empleo adaptados a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, a las organizaciones de la economía social y solidaria, a los trabajadores independientes y al autoempleo; concertar, formular y proponer la regulación para las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado y para el autoempleo, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.

A continuación, se presentan algunos proyectos establecidos para los sectores más críticos:

- Programa de desarrollo de proveedores (PDP): busca mejorar la productividad y competitividad en cadenas productivas en donde coexisten grandes empresas con micro, pequeñas y medianas empresas en relaciones de proveeduría.
- Programa de formalización sectorial, promoción y asistencia técnica: el principal objetivo de este programa es promover y brindar capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral con enfoque sectorial, trabajando mancomunadamente con los gremios o asociaciones de diferentes sectores del país. Esto con el fin de entender las realidades propias de los sectores y brindar una asistencia técnica diseñada a la medida de cada uno. A partir de este programa también se busca construir propuestas para mejorar las condiciones laborales de los colombianos y poder implementar alternativas para que los trabajadores puedan tener protección y ahorros para su vejez.
- Acompañamiento de otras iniciativas de formalización.
- Formalización y Legalización Minera y Sector Transporte (busca mejorar las condiciones laborales de los actuales conductores del sistema de transporte público colectivo que harán el tránsito al nuevo Sistema Integrado de Transporte Público - SITP).
- Mecanismo de protección al cesante Ley 1636.

- Promoción y regulación de la economía social y solidaria.

### **5.2.2. Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo**

Si bien la Secretaria de Planeación Departamental tiene como una de sus funciones brindar la información necesaria para una adecuada rendición de cuentas, existen falencias graves a nivel de generación de la misma, ya que al interior de la gobernación no existe un sistema que genere información a nivel desagregado por nivel municipal. De igual forma, existen dificultades de coordinación entre las distintas dependencias frente a los retos y metas relacionadas con el empleo de calidad para los santandereanos, las cuales se ven acentuadas por la falta de una unidad que responda directa y específicamente sobre los temas laborales y de empleo a nivel departamental.

Otro aspecto relevante a tener en cuenta en este punto es que se observan distintas dependencias que están promoviendo iniciativas que impactan el mercado laboral pero no necesariamente de manera articulada, lo cual es comprensible dada la transversalidad del tema, y, por lo tanto, un espacio de articulación intrainstitucional generaría mayor impacto y facilitaría la cuantificación y valoración de los esfuerzos que la administración departamental está realizando al respecto.

De igual manera, no existe un espacio fuerte que articule los esfuerzos que se realizan tanto a nivel nacional como departamental y municipal en materia de generación de empleo, ya que, si bien a fin de abarcar estos temas se constituyeron los consejos de política social tanto municipales como departamentales, no obstante, estos consejos se ven sobrecargados por las diferentes temáticas que allí se abordan y el tema del empleo pasa a un segundo nivel. Ahora bien, cabe destacar que en la actualidad el único espacio que se está promoviendo en materia de generación de empleo en Santander y que, en cierta medida, está siendo utilizado para tal fin es la Subcomisión Departamental de Asuntos Salariales y Laborales, la cual se reúne el tercer viernes de cada mes y que si bien todavía adolece de la participación de todos los actores relacionados con el tema, se constituye en el espacio llamado a liderar los temas de empleo en el departamento y por lo tanto necesita ser fortalecido.

Por otra parte, Floridablanca presenta la misma problemática anteriormente mencionada, referida especialmente a la no existencia de una unidad específica creada para atender el tema de generación de empleo y aunque se ha tratado de avanzar al respecto por medio de acuerdos institucionales con entidades como el SENA, las capacidades del municipio en términos de personal y recursos financieros deben ser fortalecidas a fin de poder llevar adelante esta iniciativa. En cuanto a la Alcaldía de Bucaramanga, se observan algunos obstáculos en la coordinación y subsidiariedad con el departamento, en la medida que Bucaramanga es un municipio certificado y no es prioridad de inversión para el departamento, lo que dificulta la articulación de programas de inversión. La ciudad cuenta con el Instituto Municipal de Empleo de Bucaramanga (IMEBU) como entidad responsable o directamente relacionada con la generación de empleo y este instituto, a su vez, cuenta con el apoyo de la secretaria técnica de la Red de Observatorio Regional de Mercado de Trabajo (ORMET) de Bucaramanga.

La Red de Observatorio Regional de Mercado de Trabajo (ORMET) de Bucaramanga es una iniciativa promovida por el Ministerio del Trabajo dentro del marco de la política de empleo que tiene como objeto: “promover el diseño y aplicación de estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población colombiana” (Ministerio del Trabajo, 2010)

Esta iniciativa tiene como objetivos principales fomentar, fortalecer y promover la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo regionales como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral.

Si bien el ORMET desarrolla sus actividades en Bucaramanga y el área metropolitana, no obstante, carece de una mayor cobertura tanto a nivel departamental como municipal y, de igual manera, carece de investigaciones o información propia a nivel cronológico.

Por otra parte, Bucaramanga también cuenta con un asesor en temas de competitividad y emprendimiento, lo cual facilita o impulsa la promoción del tema en la ciudad; sin embargo, la articulación con los demás municipios del AMB en cuanto a la generación de empleo todavía es incipiente, probablemente porque esta variable no está incluida directamente en las prioridades de las agendas municipales y metropolitana. Lo anterior también dificulta la articulación intermunicipal y facilita la existencia de iniciativas aisladas para atender la misma problemática.

### **Acciones en curso**

Como punto positivo, hay que exaltar la importante articulación público-privada que se ha generado en el territorio para la ejecución de proyectos conjuntos de emprendimiento, formación y promoción, entre otros temas, con instituciones como la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la Comisión de Competitividad de Santander, FENALCO, las universidades de la región, entre otras entidades.

Un ejemplo de ello es el Observatorio 360 de la Cámara de Comercio, el cual hace seguimiento a los principales indicadores socioeconómicos del AMB y del departamento. Asimismo, hay que reconocer los importantes insumos que, en esta materia, han brindado la Visión Prospectiva de Santander 2030, el Plan Regional de Competitividad (PRC) de Santander a 2032, la estrategia del BID “Bucaramanga Ciudad Sostenible”, el Movimiento Ovo, liderado por la Cámara de Cooperación Japonesa (Jica), y el Departamento Nacional de Planeación y Participación del PNUD en distintas iniciativas como el ORMET Bucaramanga y el estudio de perfiles laborales para el sector turismo.

### **Entidad y Programas**

La tabla 16 muestra las entidades de carácter nacional que presentan programas dirigidos al fortalecimiento del empleo, el emprendimiento y la generación de ingresos.

**Tabla 16. Oferta de programas institucionales con actividades en el territorio dirigidas a la promoción del empleo**

Entidad	Programa
<b>SENA</b>	Capacitación para personas en situación de desplazamiento por la violencia para mejorar sus niveles de empleabilidad y la cesación de su condición de desplazado a nivel nacional.
	Administración e intermediación de empleo y desarrollo de programas de formación ocupacional para desempleados.
	Programa jóvenes rurales emprendedores.
	Normalización y certificación de competencias laborales.
	Fondo emprender
	Asesoría a Mipymes
	Capacitación para el desempeño en actividades productivas y asistencia técnica empresarial para el desarrollo social, económico y tecnológico.
<b>Departamento para la Prosperidad Social (DPS)</b>	Jóvenes en Acción
	Paz, desarrollo y estabilización
	Capitalización microempresarial
	Activos para la prosperidad
	Mujeres Ahorradoras en Acción
	Empleo de Emergencia
	Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE)
	Ruta de Ingresos y Empresarismo
	Ingreso Social
	Enfoque diferencial étnico
	Red de Seguridad Alimentarias (RESA)
<b>DNP</b>	Sistema General de Regalías
<b>Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural</b>	Apoyo a alianzas productivas
	Desarrollo de las oportunidades de inversión y capitalización de los activos de las microempresas rurales. Oportunidades Rurales.
	Formalización de la propiedad de tierras rurales.
	Desarrollo rural con equidad (asistencia técnica directa rural)
	Convenio con el ICETEX, Jóvenes Rurales
<b>Ministerio de Comercio Industria y Turismo</b>	Programas para el desarrollo de las Mipymes
	Emprendimiento
	Turismo
<b>Ministerio de Educación Nacional (MEN)</b>	Subsidio de sostenimiento y matrícula dirigido a población Sisbén 1 y 2 y población vulnerable en Colombia – ICETEX.
	Mejoramiento de las oportunidades y realizaciones en acceso y permanencia para disminuir las brechas entre zona rural-urbana.
<b>Ministerio del trabajo</b>	Programa nacional de asistencia técnica-fortalecimiento capacidades territoriales.
	Sistema de gestión de empleo para la productividad (en proceso)
	Observatorios del Mercado de Trabajo (ORMET)
<b>INCODER</b>	Implementar proyectos de desarrollo rural

Entidad	Programa
	Distritos de riego
<b>COLCIENCIAS</b>	Regalías para la ciencia, tecnología e innovación
	Camino a la prosperidad regional
<b>INNPULSA</b>	Emprendimiento dinámico Innovador
	Mipyme
	Innovación y emprendimiento en grande empresas
	Innovación y fortalecimiento regional
<b>Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC-Colombia)</b>	Cooperación internacional
<b>Banco Agrario de Colombia.</b>	Inclusión financiera
	Modelo de originación de crédito agropecuario
	Gremios productivos

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2013. Taller de oferta institucional. Diseño: FUPAD

### 5.3. Coordinación institucional de las políticas laborales

En cuanto a los espacios de coordinación, en Santander se encuentran diferentes subcomisiones, tales como la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales, la cual es precedida por la Subcomisión Territorial del Ministerio del Trabajo. Este espacio, creado mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, se constituye en el principal escenario para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país y se estableció con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo y concertar políticas salariales y laborales. Por otra parte, por medio de la ley 278 de 1996, se crearon tanto la Secretaría Técnica Nacional como las secretarías departamentales; a nivel nacional esta entidad inició su funcionamiento a partir de octubre del 2012; además, se cuenta con el Comité Universidad, Empresa, Estado (CUEES) como espacio de articulación entre estas tres áreas del desarrollo. Cabe señalar que este espacio cuenta con la coordinación de la Comisión Regional de Competitividad de Santander y de la Secretaría Técnica de la Universidad Industrial de Santander.

Por otra parte, también se cuenta con el Comité Interinstitucional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CETI), cuyo objetivo es establecer estrategias, verificar y hacer seguimiento a las iniciativas que se adelantan en los 87 municipios de Santander para erradicar el trabajo infantil en coordinación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); finalmente, se encuentra el Consejo Departamental de Política Social, espacio donde se debaten las necesidades del departamento en materia social, con el fin de diseñar una política pública para el bienestar de la niñez, la adolescencia, los adultos mayores, madres cabeza de familia y las comunidades más vulnerables en Santander, y el cual cuenta con la participación del gobernador del departamento y los secretarios del despacho, representantes del sector autónomo universitario, miembros de la sociedad



civil, invitados de organismos internacionales e invitados permanentes, quienes ejercen las funciones de inspección, vigilancia y control.

A nivel municipal, se cuenta con el Consejo Municipal de Política Social, el cual es definido como la instancia de coordinación y concertación, participación, asesoría y evaluación para mejorar la gestión del gobierno municipal, mediante la construcción y desarrollo integral y coherente de una política social y la definición de estrategias y líneas de acción concertadas y articuladas. Este consejo es considerado de carácter mixto, ya que cuenta con representación de organismos o entidades estatales y con representación del sector privado y de las organizaciones sociales y comunitarias. Por tanto, es considerado como la instancia de coordinación y consulta para analizar, investigar, asesorar, conceptuar y apoyar el proceso de construcción, formulación, implementación y seguimiento de la política social municipal para la garantía y restablecimiento de los derechos fundamentales, individuales y colectivos.

## 6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo

### 6.1. Objetivo general

Este Plan Departamental de Empleo busca impulsar la generación de empleo digno y de calidad en el departamento de Santander aprovechando la coyuntura actual de inversión y crecimiento sostenido de la economía santandereana, a través de un proceso participativo y con visión estratégica.

### 6.2. Objetivos específicos

- Implantar la generación de empleo digno como variable prioritaria de intervención en la agenda pública del departamento.
- Generar estrategias de articulación y coordinación entre los actores territoriales.
- Identificar concertadamente las variables que presentan los mayores niveles de problemática u obstáculos para la generación de empleo digno y de calidad en el departamento y que pueden ser alteradas o tienen un buen grado de gobernanza, a fin de priorizar y focalizar sobre ellas los esfuerzos de los distintos actores.
- Mejorar los indicadores de mercado laboral en el departamento y en el AMB.

### 6.3. Metas e indicadores

El Plan Departamental de Empleo de Santander tiene como metas estratégicas las siguientes:

**Tabla 17. Metas estratégicas e indicadores**

Metas	Indicadores
<b>6.3.1 Metas de gestión</b>	
Articular eficiente y eficazmente las acciones de la subcomisión de asuntos laborales y salariales del Ministerio del Trabajo - Seccional Santander, como espacio de articulación, focalización y fomento para la creación de empleo digno y el abordaje de la problemática del mercado laboral del departamento.	Acciones de la subcomisión de asuntos laborales y salariales del Ministerio del Trabajo - seccional Santander articulada para la creación de empleo digno.
Implementar a nivel territorial de las políticas activas de empleo ofrecidas por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.	Políticas activas implementadas.
Fortalecer los espacios de participación y concertación territoriales y departamentales para el fomento de la empleabilidad en el departamento.	Número de espacios institucionales creados para el fomento de la empleabilidad.
Fortalecer los procesos asociativos en el departamento.	Número de entidades asociativas.
Calcular la contribución de los proyectos de contratación de las entidades públicas (gobernación, alcaldías, etc.) en la generación de empleo en Santander, identificando qué tipos de empleo se generan y en qué sectores, tiempos y modalidades.	Número de proyectos de contratación pública ejecutados. Número de empleos generados por los proyectos de

	contratación pública ejecutados.
Incentivar la creación de empleo dando un mayor puntaje a aquellos proyectos o propuestas que generen un mayor impacto en la generación de empleo de calidad.	Distribución de puntajes de los proyectos según su impacto en la generación de empleo.
Articular la oferta educativa y capacitación para el trabajo con las demandas del mercado laboral y la vocación productiva de los territorios.	Acciones emprendidas para articular la oferta y la demanda laboral en el departamento.
Fortalecer programas para jóvenes y adulto mayor que los integren al sistema productivo, dado las dinámicas poblacionales del departamento.	Programa de jóvenes ejecutado y fortalecido. Programa de adultos ejecutado y fortalecido.
Promover el ordenamiento productivo del territorio que permita atraer inversión para la agricultura tecnificada a gran escala.	Recursos de inversión anual atraídos para la agricultura tecnificada.
Promover una política industrial que ayude a recuperar el sector manufacturero de la región, impulsando asociatividad empresarial y focalizando esfuerzos en Mipymes.	Política industrial promovida para recuperar el sector manufacturero de la región.
Generar estrategias de protección y atención social tendiente a proteger el derecho al sindicalismo y la asociación, de tal manera que la protección del trabajador sea entendida como transversal a las políticas de empleo en Santander.	Número de acciones tendientes a proteger el derecho al sindicalismo y la asociación.
<b>6.3.2 Metas de producto</b>	
Contribuir a la formulación de los proyectos priorizados por el PDE de los 6 ejes estratégicos promovidos.	<b>Número de proyectos priorizados.</b> <b>Número de empleos generados por los proyectos priorizados.</b>
Estructurar, conformar e impulsar el clúster productivos de Santander	Clúster productivo de Santander conformado.
Fortalecer de cadenas productivas, PYMES y asociaciones productivas "Identidad Santander"	Recursos comprometidos en el fortalecimiento de las cadenas productivas de Santander.
Asegurar centros de oportunidades creados y un Observatorio Departamental en funcionamiento	Número de centros de oportunidades creados. Observatorio Departamental de Oportunidades
Generar un programa de fortalecimiento de ingresos de los núcleos familiares de 2000 de niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil, interviniendo también en 2000 trabajadores informales	Número de programas para el fortalecimiento de núcleos familiares. Número de trabajadores informales beneficiados.

Generar una estrategia de fortalecimiento en el sector educativo	
Generar un centro de empleo para Girón	_Centro de empleo para Girón creado.
Fomentar y fortalecer de 80 organizaciones solidarias de tal forma que se potencialice su autogestión y posterior acceso a recursos	Número de organizaciones solidarias apoyadas.

Fuente: Elaboración propia.

## 7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo

A partir del diagnóstico o caracterización socioeconómica del departamento de Santander, y como resultado del proceso de construcción y formulación participativa del Plan Departamental de Empleo, se identificaron los ejes estratégicos y proyectos priorizados a impulsar. Igualmente fue identificada la necesidad de que el plan contenga una política de empleo con enfoque diferencial etaria y por género.

A partir de lo expuesto y desarrollado durante el proceso del PAT y, en especial, en el Taller de Identificación de Programas y Proyectos del Plan Departamental de Empleo, se identificaron para el departamento y los municipios priorizados unos objetivos estratégicos que buscan responder a las principales problemáticas y retos detectados en el territorio. Estos objetivos se convierten en la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los ejes estratégicos identificados.

A partir de éstos, se estructuran líneas o programas que permiten orientar el direccionamiento de las acciones para alcanzar los objetivos propuestos y se proponen además proyectos y metas para cada línea o programa estratégico. Estos han entenderse como actividades interrelacionadas y coordinadas que es necesario implementar para dar cumplimiento a cada objetivo, según sus metas y horizonte temporal definidos. Asimismo, se intenta identificar o relacionar las acciones a realizar con las instituciones que deben apropiarse de ellas y las que se pueden articular. Todo esto sería medido a través de un indicador o meta propuesta (gráfico 23).

**Gráfico 23. Metodología identificación de objetivos, programas y proyectos**



Por último, y si bien se tienen en cuenta las distintas iniciativas que se están realizando en la región, en el presente documento solo han sido incluidos los proyectos que generan un valor agregado o que constituyen iniciativas adicionales a lo que se viene trabajando en el territorio. Sin desconocer estos avances, se plantean las metas o

indicadores pensando en el horizonte temporal demarcado por la gestión de las actuales administraciones territoriales.

## **7.1 Proyecto Estratégico**

El Ministerio del Trabajo y FUPAD Colombia a través de la utilización de encuestas aplicadas a los actores clave seleccionados, pudo identificar las dificultades de las entidades territoriales para la presentación de proyectos de inversión pública a las diferentes fuentes de financiación de la oferta nacional. Los resultados que arrojó esta encuesta, demostraron que estas entidades territoriales presentan problemas y obstáculos en el momento de buscar financiación y recursos, para poner en marcha proyectos que tendrían un impacto en la generación de empleo e ingresos en el departamento.

Con base en este hallazgo y bajo el Programa de Asistencia Técnica (PAT) se crearon las siguientes estrategias:

### **a) Estrategia de capacitación de actores involucrados en la generación de empleo e ingresos y en la formulación y financiación de proyectos :**

Para generar las capacidades en la formulación de proyectos y su respectiva financiación, el Ministerio del Trabajo y FUPAD, con el apoyo de un equipo de profesionales con un amplio conocimiento en el tema, desarrollaron sesiones de capacitación en los 28 territorios seleccionados por el PAT y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, los cuales están basados en la premisa de generar conocimientos a las entidades para que apoyen estos procesos de formulación en un futuro y superen los problemas y dificultades encontrados. Como resultado preliminar se logró la capacitación de 1.164 personas vinculadas a las entidades territoriales.

Adicional a esto se generaron dos guías metodológicas: una para la formulación de proyectos y otra para identificar su ruta de financiación, las cuales fueron entregadas al Ministerio del Trabajo, con el fin de constituirse en fuente de conocimiento y consulta de los procesos obligatorios y establecidos por el orden nacional.

### **b) Apoyo a la formulación de un proyecto incluido en el Plan Departamental de Empleo, PDE:**

Complementario a la estrategia anterior y con el equipo de formuladores de proyectos contratado por el Ministerio del Trabajo y FUPAD, se determinó priorizar por cada Plan Departamental de Empleo (PDE), un proyecto estratégico para ser apoyado en su formulación, el cual fue definido por el espacio institucional establecido previamente en cada territorio.

A continuación se presenta la ficha de dicho proyecto priorizado en el departamento de Santander:

<b>Nombre del proyecto:</b> <b>Desarrollo de proyectos productivos y de emprendimiento para el fomento y fortalecimiento de 80 organizaciones solidarias de , Santander, Centro Oriente</b>
--

**Objetivo del proyecto:**

Fortalecer las organizaciones solidarias del Departamento de Santander a través de la puesta en marcha de proyectos productivos que estimulen y generen capacidades empresariales asociativas

**Objetivos específicos**

- Desarrollar competencias técnicas y administrativas en las organizaciones solidarias de los municipios participantes que les permita formalizarse, permanecer, sostenerse y crecer en el tiempo.
- Promover un mayor nivel de asociatividad mediante encadenamientos productivos.
- Caracterizar los proyectos productivos que son desarrollados por las organizaciones solidarias
- Generar estrategias para estimular el emprendimiento y la formalización laboral
- Promover un mayor nivel de asociatividad mediante encadenamientos productivos.
- Desarrollar competencias técnicas y administrativas en las organizaciones solidarias de los municipios participantes que les permita formalizarse, permanecer, sostenerse y crecer en el tiempo

**Descripción**

Las dificultades que enfrenta hoy el Departamento están relacionadas con la existencia de una base productiva débil para enfrentar la competencia, el aumento del sector informal, una infraestructura en transporte y red vial deficientes, altos grados de informalidad empresarial y ausencia de proyectos regionales; sin embargo la tasa de desempleo de Santander es una de las más bajas nivel nacional con 7,8%<sup>3</sup>; a pesar de poseer riquezas naturales (sector agrícola, turismo ganadero, joyería y construcción ); el Departamento de Santander se ve enfrentado a las situaciones de inequidad y capital humano (sociedad) que no cuenta con las posibilidades ni condiciones para desarrollar potencialidades empresariales que se traduzcan en calidad de vida y crecimiento económico para la región; el Nivel de Necesidades Básica Insatisfechas reportó para el 2012 un 21,6% ubicando al departamento de séptimo entre 33<sup>4</sup> .

Por tal razón las organizaciones Solidarias son una respuesta colectiva y solidaria para el desarrollo del país en pro de la generación de empleo; pero en la realidad supone cierto desinterés por parte de los asociados a la hora de generar objetivos, y una visión común para el despliegue de acciones participativas y de progreso (Proyectos productivos Solidarios y emprendimientos); una organización que no genere proyectos sostenibles y rentables, financiera, social y económicamente está llamada a desaparecer.

**Estado:** Formulado

**Entidad líder:** Departamento de Santander

**Localización:** Departamento de Santander municipios de: San Gil, Barichara, Parámo, Charalá, Ocamonte, Villanueva, San Andrés Málaga, Concepción, Oiba Santa Helena del Opón, Socorro, Barrancabermeja, San vicente de Chucurí, Zapatoca, Girón, Lebrija, Piedecuesta, Los Santos, Vélez Puente Nacional, Cimitarra, Landázuri, Puerto Parra, Charta El Playón, Matanza, Vetas, California, Tona.

<sup>3</sup> Tasa de Desempleo 2012. Siete Razones para creer en Santander. **Cámara** de Comercio. Compite 360.

<sup>4</sup> DANE, 2005.

**Actividades principales:**

- Desarrollar competencias técnicas y administrativas en las organizaciones solidarias de los municipios participantes.
- Desarrollo de estrategias para estimular el emprendimiento y la formalización laboral.
- Fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias del sector solidario del departamento.
- Capacitaciones y asistencia técnica a las organizaciones solidarias de los municipios participantes.

**Metas en el empleo:**

- 80 organizaciones solidarias representadas en 40 Unidades de Negocio a Fomentar.
- 80 organizaciones solidarias representadas en 40 Unidades de Negocio a Fortalecer.
- 1200 personas beneficiadas de este programa con mejoras en sus ingresos familiares.

**Costo:** \$1.092.580.000

**Fuentes de financiación y aportantes:** Gobernación de Santander, Organizaciones Solidarias.

A continuación se presentan los respectivos ejes estratégicos y una tabla con su contextualización, la identificación de la problemática, el objetivo y los proyectos identificados.

Los proyectos que se encuentran en los correspondientes ejes fueron seleccionados según los siguientes criterios: su estado de desarrollo frente a su construcción, fuente de financiación, cobertura territorial (local o regional), número de empleos generados, concordancia con las políticas regionales y nacionales.

### **7.2 Eje Estratégico 1. Desarrollo y competitividad**

Este eje tiene como fin maximizar los sectores de mayor crecimiento (industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicaciones) y potencializar otros que apunten a mejorar la productividad y competitividad del departamento, aprovechando las vocaciones y apuestas productivas de cada región.

### **7.3 Eje estratégico 2. Promoción y fortalecimiento de emprendimientos**

Tiene como objetivo priorizar y focalizar las iniciativas territoriales sobre los sectores productivos identificados como prioritarios e impulsar estrategias de emprendimiento, asociatividad y fortalecimiento productivo de acuerdo con la vocación de cada subregión al interior del departamento<sup>5</sup>, de forma tal que se facilite el desarrollo de iniciativas

---

<sup>5</sup> El Plan departamental identifica y consolida a partir de la revisión de información secundaria (planes de desarrollo municipal, departamental, planes sectoriales, visiones prospectivas, entre otros) y de las entrevistas de campo realizadas a actores claves en el territorio, apuestas y productos estratégicos priorizados que deben orientar los esfuerzos público privados y pueden ser considerados como los sectores hacia los cuales focalizar las iniciativas, en tal sentido los productos priorizados son los siguientes: provincia de García Rovira, productos caprinos, ovinos y en menor medida, lácteos; provincia de Vélez, guayaba (cadena del bocadillo), panela, aromáticas y un mercado emergente de bocadillito y mora; provincia de Guanentá, turismo, artesanías y aromáticas impulsadas por iniciativas de la UIS; Comunera, producción panelera y turismo; y el Área Metropolitana de Bucaramanga quien además de los sectores tradicionales (calzado, joyería, confecciones, marroquinería y alimentos), hace énfasis en apuestas estratégicas en las actividades



empresariales enfocadas en las apuestas y vocaciones ya presentes en la región, y se consiga la mejora de los ingresos y la generación de nuevos empleos.

**Gráfico 24. Sectores económicos priorizados por provincia**



Fuente: Ministerio del Trabajo – FUPAD Colombia.

#### 7.4 Eje estratégico 3. Formación y capacitación laboral

Su objetivo es el de impulsar la articulación de la oferta en formación y capacitación laboral con la demanda efectiva y vocación del sector productivo, promoviendo una mayor pertinencia de la educación técnica, tecnológica y profesional en el departamento y generando información y estudios de perfiles productivos.

#### 7.5 Eje estratégico 4. Intermediación laboral y colocación

Tiene como objetivo facilitar los procesos de enganche laboral y la promoción del empleo a partir de la generación de información detallada, pertinente y de calidad sobre el recurso humano, el mercado laboral de Santander y sus principales características.

#### 7.6 Eje estratégico 5. Fortalecimiento normativo y diálogo social

En este eje está centrado en el establecimiento lineamientos y directrices para orientar a las organizaciones territoriales en la aplicación de las estrategias de prevención, inspección, vigilancia y control.

Los programas y proyectos priorizados para cada uno de los ejes estratégicos mencionados se muestran en la siguiente tabla (los valores del proyecto y empleos generados son aproximaciones sujetas a ajuste):

---

prestadoras de servicios de salud, turismo, BPO, además de la importancia atribuida a las TIC's y el sector metalmecánica. Así, se requiere orientar los distintos esfuerzos realizados en el Departamento en aquellos sectores identificados con un gran potencial de crecimiento y generación de empleo, también se requieren políticas o estrategias claras de fortalecimiento del sector industrial y agropecuario, teniendo especial énfasis en las Mipymes de los sectores tradicionales y abriéndoles ventanas de oportunidad en las compras públicas para que se permita desde el estado aprovechar su potencial de compras para fortalecer estas Mipymes.

**Tabla 18. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo de Santander**

<p><b>Programa 1: Desarrollo de alternativas socio - económicas para la región de Soto Norte y como alternativa a la minería.</b></p> <p><b>Descripción u objetivo del programa:</b> desarrollo económico y generación de empleo alternativo a la minería en el núcleo provincial de Soto Norte.</p>
<p><b>Proyecto 1: Creación del ADEL Soto Norte e impulso de alternativas productivas.</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Apoyar la creación de una agencia de desarrollo local que impulse los temas de empleo, competitividad y desarrollo en el núcleo provincial de Soto Norte.</p> <p><b>Descripción:</b> a través de la orientación y liderazgo de una agencia local, se busca poder impulsar el desarrollo alternativo del núcleo provincial y el aprovechamiento de sus potencialidades endógenas para la generación de empleo y desarrollo socioeconómico de su población.</p> <p><b>Estado:</b> Ejecución.</p> <p><b>Entidad líder:</b> Gobernación de Santander y ADEL Metropolitana.</p> <p><b>Localización:</b> Núcleo provincial de Soto Norte</p> <p><b>Actividades principales:</b> Reconversión ADEL Metropolitana en ADEL Soto Norte. Desarrollo agroindustrial según la vocación identificada en el núcleo principal de Soto norte. Fortalecimiento a la asociatividad y formación de la población minera para el desarrollo de nuevas alternativas económicas. Formación e implementación de procesos, como producción orgánica. Impulso y capacitación para la adopción del ecoturismo como alternativa productiva. (Plan de Ecoturismo para Soto Norte)</p> <p><b>Meta:</b> Reconversión productiva de 400 familias mineras de Soto Norte.</p> <p><b>Otras metas:</b> Un (1) plan sectorial de ecoturismo para Soto Norte. Una agencia de desarrollo conformada y en funcionamiento.</p> <p><b>Valor del proyecto:</b> Sin definir.</p> <p><b>Horizonte en el tiempo:</b> Corto plazo.</p>
<p><b>Programa 2: Transformación e innovación productiva</b></p> <p><b>Descripción u objetivo del programa:</b> Potencializar la productividad de los sectores estratégicos del departamento a través de la gestión, la innovación y la reconversión tecnológica.</p>
<p><b>Proyecto 1: proyecto de mejoramiento panelero (reconversión de trapiches) e impulso de la panela pulverizada OVOP.</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Impulsar el sector panelero de Santander.</p> <p><b>Descripción:</b> Realizar la reconversión productiva y adopción de tecnología adecuada a 12 trapiches del sector panelero de Santander.</p> <p><b>Estado:</b> Formulación. Existe el compromiso público de la Gobernación de Santander de apoyar esta iniciativa y el proceso de formulación del proyecto está a cargo de Unisangil. El proyecto se viene trabajando desde comienzos de este año en conjunto con el Ministerio de Agricultura, Colciencias, Fedepanela, la Gobernación de Santander, Alcaldías y Unisangil, entre otros.</p>

**Entidad líder:** Gobernación de Santander, UNISANGIL, Asociación de Paneleros y JAICA (proyecto O.V.O.P).

**Localización:** Provincias de Vélez y Socorro.

**Actividades principales:** Formulación del proyecto. Con las entidades mencionadas, se está estructurado un proyecto para ser financiado por el Sistema General de Regalías.

**Meta:** sin determinar.

**Otras metas:** Reconversión productiva de 14 trapiches con sus plantas homogeneizadoras.

**Valor del proyecto:** sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

### ***Proyecto 2: construcción planta procesadora de cacao.***

**Objetivo:** Generar valor agregado e innovación al sector cacaotero de Santander.

**Descripción:** Construir una planta procesadora de cacao en Santander.

**Estado:** Formulación. El proyecto se presentará como parte del Contrato Plan de Santander.

**Entidad Líder:** Gobernación de Santander, Asociación de Cacaoteros de Santander.

**Localización:** San Vicente de Chucurí.

**Actividades principales:** Formular el proyecto de construcción de una planta procesadora de cacao en Santander y presentarlo en el contexto del Contrato Plan de Santander.

**Meta:** Beneficiar a por lo menos 1.000 familias.

**Otras metas:** construcción de una (1) planta de procesamiento y transformación del cacao.

**Valor del proyecto:** 34.000 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** largo plazo.

### ***Proyecto 3: apoyo al desarrollo y construcción de CENIAVICOLA***

**Objetivo:** Trabajar en la búsqueda de mejoramiento genético, ovoproductos, valor agregado al pollo y huevo, desarrollo industrial, nuevas tendencias alimenticias, investigaciones en laboratorio y alternativas de mejoramiento en granjas.

**Descripción:** Apoyar la creación de un centro de innovación y desarrollo tecnológico del sector avícola en Santander.

**Estado:** Formulación. El proyecto ya fue formulado y presentado a financiación por el sistema de regalías, donde no fue aceptado, y, por lo tanto, en este momento se busca que pueda formar parte del Contrato Plan de Santander.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander, FENAVI Santander.

**Localización:** Área metropolitana de Bucaramanga.

**Actividades principales:** Presentar el proyecto para financiación a través del Contrato Plan de Santander.

**Meta:** Beneficiar a por los menos 40 empresas avícolas de la región.

**Otras metas:** Creación de un centro de innovación y desarrollo tecnológico para el sector avícola. (sector que genera 40.000 empleos directos y 78.000 indirectos en Santander)

**Valor del proyecto:** 4.000 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

***Proyecto 4: Creación ADEL García Rovira y promoción del sector ovino y caprino con cadena de frío.***

**Objetivo:** Impulsar y apoyar la creación de una agencia de desarrollo local que promueva el sector ovino, caprino y la cadena de lácteos en el núcleo provincial de García Rovira.

**Descripción:** A través de la orientación y liderazgo de una agencia local, se busca poder impulsar el desarrollo alternativo del núcleo provincial y el aprovechamiento de sus potencialidades endógenas para la generación de empleo y desarrollo socioeconómico de su población.

**Estado:** Formulación. El proyecto está contemplado dentro de los objetivos del Plan de Desarrollo de Santander y ya existe un estudio y propuesta para la creación de esta agencia.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander y ADEL Metropolitana.

**Localización:** núcleo provincial de García Rovira.

**Actividades principales:** Concretar la creación del ADEL García Rovira y los montos de financiación. Se propone que el ADEL lidere:

Construcción de un frigorífico y desarrollo de una cadena de frío.

Fortalecimiento a la asociatividad y repoblamiento de los sectores bovino y caprino.

Impulso y capacitación para la adopción de plantas aromáticas como alternativa productiva.

**Meta:** Fortalecer por lo menos a 10 asociaciones de productores y beneficiar a 30 familias productoras.

**Otras metas:** Formular el proyecto para la construcción de un (1) frigorífico para García Rovira.

- Una agencia de desarrollo conformada y en funcionamiento.

**Valor del proyecto:** aproximadamente 300 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

**Proyecto 5: impulso, fomento y organización de productos emergentes del departamento. (mora, bocadillito, fique y aromáticas)**

**Objetivo:** Impulsar y apoyar los emprendimientos productivos de los sectores agrícolas emergentes identificados en el departamento.

**Descripción:** Apoyar el fortalecimiento de los emprendimientos productivos relacionados con mora, bocadillito, fique y aromáticas.

**Estado:** en formulación.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander y OGR- Cámara de Comercio de Bucaramanga.

**Localización:** Todo el departamento.

**Actividades principales:** Fortalecimiento y capacitación a asociaciones productoras de los sectores agrícolas emergentes. Capacitación administrativa, comercial y financiera.

**Empleos estimados:** 200 personas o familias beneficiadas.

**Valor del proyecto:** 700 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

**Proyecto 6: plan sectorial y ruta competitiva de turismo para la provincia de Guanentá.**

**Objetivo:** formular y desarrollar una ruta competitiva de turismo para los municipios de la provincia de Guanentá.

**Descripción:** mejorar la competitividad de las empresas del sector turístico de la provincia de Guanentá a través del programa 'Rutas Competitivas', iniciativa liderada por iNNpuls Colombia y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

**Estado:** en ejecución.

**Entidad líder:** iNNpuls Colombia, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Cámara de Comercio de Bucaramanga.

**Localización:** provincia de Guanentá.

**Actividades principales:** el plan de acción de esta iniciativa contempla líneas estrategias para reforzar la competitividad del sector turístico de la región. Una de ellas está enfocada al turismo experiencial; la segunda se encamina hacia el mejoramiento de buenas prácticas (MBP), la tercera busca implementar la apropiación de las TIC para el desarrollo empresarial; finalmente, otra línea de trabajo busca mejorar la competitividad de Santander como destino turístico ofreciendo productos como gastronomía, cultura y aventura, a través de clubes de producto.

Empleos estimados: 200 personas o familias beneficiadas.

Otras metas: -

**Valor del proyecto:** 700 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

**Proyecto 7: asistencia técnica, fitosanitaria y certificación de competencias agroindustriales a los productores santandereanos (articulado con el convenio para que el Agro sea una Empresa SENA-Gobernación de Santander).**

**Objetivo:** Capacitar en normas fitosanitarias y de certificación de competencias a los beneficiarios del convenio para que el Agro se una Empresa SENA-Gobernación de Santander.

**Descripción:** Mejorar la competitividad del sector agropecuario a través de la capacitación y asistencia técnica en normas fitosanitarias y certificación de competencias.

**Estado:** Formulación y coordinación.

**Entidad líder:** SENA, ICA y Secretaría de Agricultura de Santander.

**Localización:** Todo Santander.

**Actividades principales:** Favorecer a los beneficiarios del convenio para que el Agro sea una Empresa SENA-Gobernación de Santander con programas de certificación de competencias del SENA y capacitación en normas fitosanitarias para mejorar la competitividad del sector agrícola de Santander.

**Empleos estimados:** 500 personas certificadas y capacitadas.

**Valor del proyecto:** 300 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

**Programa 3: fortalecimiento de Mipymes y asociaciones productivas para la generación de empleo**

**Descripción u objetivo del programa:** Incremento y sostenimiento del empleo generado por las Mipymes y las asociaciones productivas.

***Proyecto 1: fortalecimiento de las Mipymes y las asociaciones productivas en procesos asociativos, administrativos, de mercadeo y autogestión.***

**Objetivo:** Apoyo para la formación y el emprendimiento de jóvenes rurales y organización de muestras empresariales de Santander.

**Descripción:** Buscar oportunidades para promover las Mipymes rurales y de jóvenes santandereanos.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** SENA, Cámara de Comercio de Bucaramanga, Secretaria de Desarrollo social y Económico y Secretaría de Agricultura de Santander.

**Localización:** Todo Santander.

**Actividades principales:** Financiar emprendimientos productivos de la población joven rural del departamento y capacitar en temas administrativos, financieros y de comercialización.

**Empleos estimados:** 100 emprendimientos juveniles rurales apoyados.

**Valor del proyecto:** 300 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

***Proyecto 2: proyecto “colombiano compra colombiano”.***

**Objetivo:** Implementar la estrategia “compra colombiano” en Santander.

**Descripción:** Realizar por lo menos ocho ruedas de negocios “colombiano compra colombiano” en Santander.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** SENA, Cámara de Comercio de Bucaramanga, Secretaria de Desarrollo social y Económico y Ministerio de Industria y Comercio.

**Localización:** Principales cabeceras urbanas de los ocho núcleos provinciales.

**Actividades principales:** Atraer e implementar el programa “Colombiano compra colombiano” en Santander con el desarrollo de ocho ruedas de negocios.

**Empleos estimados u otros:** Seis ruedas de negocios “Colombiano compra colombiano” realizadas.

**Valor del proyecto:** Sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

***Proyecto 3 Incursión programa “Colombia compra eficiente”.***

**Objetivo:** Implementar la estrategia “Colombia compra eficiente” en Santander.

**Descripción:** Realizar por lo menos ocho capacitaciones “Colombia compra eficiente” en Santander.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** SENA, Cámara de Comercio de Bucaramanga, Secretaría de Desarrollo social y Económico y Ministerio de Industria y Comercio.

**Localización:** Principales cabeceras urbanas de los ocho núcleos provinciales.

**Actividades principales:** Atraer e implementar el programa “Colombia compra eficiente” en Santander con el desarrollo de ocho ruedas de negocios.

**Empleos estimados u otros:** 8 capacitaciones “Colombia compra eficiente” realizadas y 100 funcionarios capacitados.

**Valor del proyecto:** Sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

***Proyecto 4: fortalecimiento productivo y asociativo para el sector del bocadillo veleño y de alimentos en Floridablanca.***

**Objetivo:** Fortalecer las Mipymes y a los productores dedicados a la cadena productiva de la guayaba en la hoya del río Suarez y del sector de alimentos en Floridablanca.

**Descripción:** Implementar programas de fortalecimiento asociativo, manejo administrativo, financiero y contable, capacitación sobre mercadeo y comercialización.

**Estado:** esta estrategia está formulada en los planes de desarrollo departamental y municipal de Floridablanca.

**Entidad líder:** Gobernación, alcaldías municipales y Ministerio de Industria y Comercio.

**Localización:** municipios de la hoya del río Suarez y Floridablanca.

**Empleos estimados u otros:** 200 Mipymes o asociaciones fortalecidas técnica y administrativamente.

**Valor del proyecto:** 800 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo

***Proyecto 5: consolidación y sostenibilidad de espacios para las alianzas productivas emergentes y acceso a mercados. (mora, banano bocadillito, fique y aromáticas)***

**Objetivo:** Fomentar y potencializar la producción de productos emergentes en el departamento a través de procesos asociativos.

**Descripción:** Apoyar a los productores de mora, bocadillito, fique y aromáticas a través del fortalecimiento y promoción de alianzas productivas.

**Estado:** Cuenta con la formulación de 2 proyectos productivos para banano bocadillo y 1 para mora a través de la Organización Gestora Regional de Alianzas productivas. (Secretaría Técnica de la Cámara de Comercio de Bucaramanga).

**Entidad líder:** Gobernación y OGR Cámara de Comercio de Bucaramanga.

**Localización:** Bolívar, Landázuri, Vélez, Santa Bárbara.

**Empleos estimados u otros:** Cuatro alianzas productivas o asociaciones apoyadas por los sectores agrícolas emergentes. Aproximadamente, 113 familias o unidades productivas apoyadas.

**Valor del proyecto:** 1.500 millones de pesos.

Asimismo, la gobernación está impulsando los siguientes proyectos a través de recursos de regalías: mejoramiento del cultivo de mora de castilla a través de buenas prácticas agrícolas en Guaca por 74 millones de pesos, Charta por 53 millones de pesos, Zapatoca por 46 millones de pesos. Apoyo a la producción de fique que beneficie a 150 familias en la provincia Guanentina en los municipios de Curití, Mogotes, Ocamonte, San Joaquín, Aratocha y Onzaga por 497 millones de pesos. Fortalecimiento del programa de mejoramiento y repoblamiento bovino para el departamento por 866 millones de pesos.

<b>Horizonte en el tiempo:</b> corto plazo.
<b>Eje estratégico 3: formación y capacitación laboral</b>
<b>Programa 1: programa de identificación, formación y enganche de perfiles productivos.</b>
<b>Descripción u objetivo del programa:</b> Identificación y seguimiento de las actividades productivas locales y la formación requerida según los perfiles laborales demandados.
<p><b>Proyecto 1: estudios de perfiles laborales por oferta y demanda para los sectores estratégicos del departamento.</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Identificación de perfiles laborales de los sectores productivos líderes en la región.</p> <p><b>Descripción:</b> Es una estrategia orientada a crear y fortalecer los Observatorios regionales, con el propósito de ampliar y difundir el conocimiento y proyección del comportamiento de los mercados de trabajo, desde la oferta y demanda laboral. Asimismo, busca dar a conocer los actuales perfiles del personal ocupado y demandado, buscado prepararse y contar con formación pertinente según los requerimientos de los sectores en crecimiento. Por último, se plantean acuerdos de cooperación entre el DPS, el SENA, el sector privado y las alcaldías para que, una vez identificados los perfiles laborales requeridos, el SENA capacite población en situación de vulnerabilidad con apoyo del Incentivo a la Capacitación (ICE-DPS) y los empresarios hagan el enganche de la población formada.</p> <p><b>Estado:</b> Ha realizado un estudio de “<i>Oportunidades de inclusión laboral en el área metropolitana de Bucaramanga</i>” desde el sector turismo a cargo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y el equipo investigador de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB), seccional Bucaramanga, en apoyo con el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial (IMEBU). El estudio reveló que, de acuerdo a la proyección urbanística de la ciudad y su área metropolitana, los próximos cuatro años serán primordiales para el desarrollo de la industria hotelera. Además, se busca potencializar a aquellos sectores empresariales que requieren apoyo en el fomento de sus productos y servicios a través de la capacitación y líneas de crédito que se ofrecen a nivel gubernamental a fin de que sirvan como talento humano competitivo ante la demanda de los próximos 800 nuevos empleos que esperan ser abiertos entre el segundo semestre del 2013 y principios del 2014. Asimismo, ya se logró un acuerdo entre la Zona Franca de Santander, (Arvatto), DPS y SENA para la realización de un piloto con 60 personas para el sector BPO.</p> <p><b>Entidad líder:</b> Ministerio del Trabajo, PNUD, IMEBU, alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca, Red ORMET, SENA.</p> <p><b>Localización:</b> Área metropolitana de Bucaramanga.</p> <p><b>Actividades principales:</b> Investigación sobre perfiles laborales desde la oferta y la demanda para los principales sectores económicos del AMB.</p> <p><b>Empleos estimados:</b> 400 personas enganchadas laboralmente a través del proyecto perfiles laborales.</p> <p><b>Otras metas:</b> seis estudios de perfiles laborales por oferta y demanda (salud, turismo, TIC, metalmecánica, BPO, calzado o confecciones)</p>



**Valor del proyecto:** 600 millones de pesos, 100 millones de pesos por cada estudio de perfiles laborales.

### **Proyecto 2: piloto bilingüismo para la competitividad.**

**Objetivo:** Generar competencias bilingües en estudiantes de educación media vocacional de estratos 1, 2 y 3.

**Descripción:** Esta es una propuesta tendiente a que la población de Bucaramanga y su área metropolitana desarrollen competencias comunicativas en inglés, como una posibilidad para facilitar y permitir la interacción eficiente entre el capital humano y el tejido empresarial, especialmente para el sector BPO y turismo.

**Estado:** Existe formulada una propuesta por la Cámara de Comercio de Bucaramanga y los centros de idiomas de las universidades de la región, la cual busca generar competencias bilingües en estudiantes de educación media vocacional de estratos 1, 2 y 3. Actualmente, se busca financiación para impulsar el proyecto.

**Entidad líder:** Gobernación, alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca, Cámara de Comercio de Bucaramanga y los centros de idiomas de las universidades de la región.

**Localización:** Área metropolitana de Bucaramanga

**Actividades principales:** Implementar el programa de formación en bilingüismo B2Work.

**Empleos estimados:** 1000 personas formadas y capacitadas en bilingüismo.

**Valor del proyecto:** 1700 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

### **Proyecto 3: gestión, vigilancia y control de la calidad de los programas educativos.**

**Objetivo:** Promover la pertinencia y calidad de los programas de formación y educación de la región.

**Descripción:** Propuesta que busca conformar y crear una (1) comisión de vigilancia y seguimiento de la pertinencia y calidad de la educación en el territorio.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Gobernación, alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca.

**Localización:** todo el departamento.

**Empleos estimados:** No aplica

**Valor del proyecto:** Sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

### **Proyecto 4: Bachilleratos en modalidad de idiomas y TIC.**

**Objetivo:** Promover la creación de programas de bachillerato enfocados en idiomas aprovechando el uso de las TIC.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Secretarías de Educación de la Gobernación, alcaldías de Bucaramanga y Floridablanca.

**Localización:** Todo el departamento.

**Empleos estimados:** No aplica.

**Valor del proyecto:** Sin definir.

<b>Horizonte en el tiempo:</b> mediano plazo.
<b>Eje estratégico 6: fortalecimiento normativo y diálogo social</b>
<b>Programa 1: Santander sin trabajo infantil</b>
<b>Descripción u objetivo del programa:</b> Prevenir y erradicar el trabajo infantil formando a los infantes e involucrando al núcleo familiar en dicha formación.
<p><b><i>Proyecto 1: identificación, intervención y erradicación del trabajo infantil a través del fortalecimiento de ingresos familiares.</i></b></p> <p><b>Objetivo:</b> Identificar, atender y erradicar el trabajo infantil en el departamento, asegurándole al núcleo familiar de los menores mejores ingresos para su sostenimiento.</p> <p><b>Descripción:</b> Caracterización de los menores que desarrollan actividades laborales para, posteriormente, ejecutar programas que erradiquen y eviten el trabajo infantil. Lo anterior estaría aunado a un apoyo laboral y económico a los núcleos familiares a los cuales pertenecen, para impedir la necesidad de los menores de insertarse en el mercado laboral.</p> <p><b>Estado:</b> Se desarrolla un convenio entre la Alcaldía de Bucaramanga y la Universidad Industrial de Santander, para realizar, en primera instancia, un diagnóstico completo sobre trabajo infantil en la ciudad; además, desde los diferentes gobiernos locales se plantean estrategias como la instaurada en Floridablanca, denominada: “Floridablanca Compromiso y Respeto con la Primera Infancia 2010-2016”.</p> <p><b>Entidad líder:</b> alcaldías municipales, secretarías de Desarrollo Social.</p> <p><b>Localización:</b> Población infantil que desarrolla actividades laborales en el área metropolitana de Bucaramanga y en el departamento.</p> <p><b>Actividades principales:</b> Realizar diagnósticos que permitan identificar y clasificar a los menores que mantienen ocupaciones laborales; dar posibles garantías laborales y económicas a los núcleos familiares de los niños intervenidos; llevar a cabo campañas de socialización y sensibilización, mediante el desarrollo de jornadas lúdicas para los menores.</p> <p><b>Empleos estimados:</b> 2000 niños en condición de trabajo infantil intervenidos y sus núcleos familiares respectivos.</p> <p><b>Otras metas:</b> Ejecutar un programa de atención integral a la niñez, donde se puedan atender los casos identificados de trabajo infantil; disminuir el índice de trabajo infantil en el departamento, el cual, según el DANE, asciende al 8,9%; impedir que los menores se hagan cargo de los gastos del hogar; promover la educación en la población infantil, evitando la deserción escolar.</p> <p><b>Valor del proyecto:</b> Entre la Secretaría de Desarrollo de Santander y la Alcaldía de Bucaramanga han sido destinados aproximadamente 510 millones de pesos. El diagnóstico departamental: “Todo niño que trabaja vive en una cárcel que no vemos” tiene un presupuesto inicial aproximado de 370 millones de pesos. Adicional, cada municipio dispone de un presupuesto específico para realizar programas de atención y erradicación.</p> <p><b>Horizonte en el tiempo:</b> En el corto plazo se concretaría la etapa de identificación e intervención; la erradicación se presume a largo plazo.</p>

**Programa 2: Generación de empleo digno y sostenible**

**Descripción u objetivo del programa:** disminuir la informalidad

***Proyecto 1: Piloto reconversión población informal a emprendedores AMB (vendedores informales y transportadores).***

**Objetivo:** Aseguramiento de mejores condiciones laborales a la población desempleada que recurre a actividades de tipo informal.

**Descripción:** caracterización de los denominados trabajadores informales que, junto a estrategias de formalización, acompañamiento y emprendimiento, les otorgue mayores garantías en sus actividades laborales y les permita acceso a empleos formales.

**Estado:** reubicación y traslado de vendedores ambulantes a centros de acopio previamente acondicionados, bajo criterios de restitución del espacio público; ejecución de la *Feria de las Oportunidades Laborales y de Emprendimiento*; estimaciones sobre personas vinculadas a las ventas ambulantes y al transporte informal; identificación de puntos neurálgicos donde se desarrolla el transporte ilegal; planteamiento de soluciones para el 40% de la informalidad, mediante la conformación de una agenda institucional.

**Entidad líder:** Alcaldías municipales; secretarías de desarrollo social de los municipios del área metropolitana de Bucaramanga; Cámara de Comercio de Bucaramanga; SENA.

**Localización:** Trabajadores que desarrollan actividades de tipo informal en el área metropolitana de Bucaramanga.

**Actividades principales:** Elaboración de oferta institucional planeada por la Administración Municipal de Bucaramanga; reubicación en sitios acondicionados; talleres de acompañamiento en materia de emprendimiento; 'capital semilla' o apoyo económico a las personas que se van a reubicar.

**Empleos estimados:** 600 trabajadores informales vinculados a emprendimientos productivos; intervenir a gran parte de los 1.800 conductores informales del AMB, a través de posibilidades de formalización o empleos dignos.

**Otras metas:** Disminuir la tasa de informalidad en el área metropolitana de Bucaramanga, la cual asciende al 57%; disminuir los niveles de desempleo, cifra que a pesar de ser baja en el AMB asciende al 10,4%; lograr procesos de capacitación y emprendimiento; mejorar los niveles educativos de los trabajadores informales, mediante facilidades de acceso a universidades; mitigar la invasión al espacio público por vendedores ambulantes; disminuir la 'piratería' urbana e intermunicipal.

**Valor del proyecto:** Han sido destinados 189 millones de pesos por concepto de 'capital semilla' o apoyo económico para las personas que han sido reubicadas; aun así, se estima una financiación requerida cercana a los 300 millones de pesos para investigación y 1000 millones de pesos para proyectos productivos.

**Horizonte en el tiempo:** corto y mediano plazo.

***Proyecto 2: Programa de Vivienda de Interés Prioritario, VIP, para ex vendedores ambulantes.***

**Objetivo:** Evidenciar el apoyo y acompañamiento de la administración municipal a ex vendedores ambulantes que buscan formalizarse.

**Descripción:** Dar garantías de vivienda y asistencia económica a vendedores

ambulantes en camino a la formalización, mediante inscripción en el Programa de Vivienda de Interés Prioritario, VIP, el cual les permite acceder a vivienda gratuita o a bajo costo con tramites flexibles.

**Estado:** Luis Francisco Bohórquez, alcalde de Bucaramanga, ha ofrecido a ex vendedores ambulantes la posibilidad de acceder de forma gratuita e inmediata al Programa de Vivienda de Interés Prioritario, VIP.

**Entidad líder:** Alcaldía de Bucaramanga y alcaldías del AMB.

**Localización:** Exvendedores ambulantes de la ciudad de Bucaramanga y del AMB.

**Actividades principales:** Subsidios de vivienda; facilidad de acceso al Programa de Vivienda de Interés Prioritario, VIP.

**Empleos estimados:** Dar garantías de vivienda al 45% del total (1.346 identificados) de personas que acusan trabajo informal, es decir los vendedores ambulantes. Al respecto, 37 de 199 exvendedores ambulantes ya han sido inscritos para el Programa de Vivienda de Interés Prioritario, VIP.

**Otras metas:** Estímulo a ahorros programados en cualquier entidad bancaria o en el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) para otorgar vivienda; subsidio complementario de vivienda.

**Valor del proyecto:** Presupuesto destinado para la ejecución del programa de VIP; subsidio complementario de vivienda equivalente a 7 millones de pesos, para cada beneficiario (en total, 4.240 millones de pesos).

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

### ***Proyecto 3: programa y brigadas de formalización empresarial integral.***

**Objetivo:** Otorgar a empresarios de la región condiciones de estabilidad laboral, mejoramiento productivo y herramientas de emprendimiento.

**Descripción:** Consecución de iniciativas laborales dirigidas a una mayor inclusión legal y de calidad en el mercado y comercio local y regional, asociadas a criterios de emprendimiento y productividad.

**Estado:** Procesos de capacitación y emprendimiento, asociatividad y créditos blandos para generación de empresa y empleo, dirigidos por el Instituto Municipal de Empleo (IMEBU).

**Entidad líder:** Alcaldías municipales, IMEBU, SENA.

**Localización:** Empresarios productivos de la región.

**Actividades principales:** Ley de Formalización de Empleos (Ley 1429); realización de ferias de oportunidades laborales y de emprendimiento que faciliten la intermediación laboral; ejecución de programas de capacitación y emprendimiento.

**Empleos estimados:** 23.976 empresarios de la región que iniciaron su actividad económica desde 2010; 500 empresarios formalizados integralmente con la articulación del kit Mintrabajo; 600 informales vinculados a emprendimientos productivos.

**Otras metas:** Contrarrestar actividades económicas derivadas de la informalidad; oportunidades de expandir los mercados locales hacia el resto del país.

**Valor del proyecto:** No definido.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

***Proyecto 4: Bolsa de recursos para la ejecución de proyectos productivos para víctimas del conflicto en Santander (seis municipios del Magdalena Medio Santandereano)***

**Objetivo:** Garantizar la protección laboral a la población víctima del conflicto.

**Descripción:** Generar proyectos agrícolas de producción que permitan a la población víctima del conflicto del Magdalena Medio santandereano desarrollar actividades productivas.

**Estado:** Se formuló, por parte de Universidad Santo Tomas de Bucaramanga, la propuesta: "Alternativas Agroindustriales para el Fortalecimiento de la Asociación de Trabajadores Campesinos de la ATCC en el Marco del Proceso de Reparación Colectiva"; de igual manera, la Gobernación de Santander, a través de la Secretaria del Interior, ha hecho un llamado a los municipios para conformar una bolsa de recursos conjuntos.

**Entidad líder:** Secretaría de Desarrollo de Santander, Secretaría del Interior de Santander.

**Localización:** Sector productivo del Magdalena Medio santandereano.

**Actividades principales:** Creación de proyectos de carácter agrícola y productivo; acompañamiento institucional a trabajadores víctima del conflicto de las zonas rurales; otorgamiento de créditos y subsidios.

**Empleos estimados:** 150 emprendimientos productivos para igual número de núcleos familiares de población víctima del conflicto.

**Otras metas:** disminuir la informalidad en las zonas rurales, la cual en el 2010 a nivel nacional fue del 8.5%.

**Valor del proyecto:** Aproximadamente 4.500 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

***Proyecto 5: Fortalecimiento de los procesos de contratación pública laboral e impulso de los empleos de carrera. Política pública de empleo de Santander (ordenanza).***

**Objetivo:** Fortalecer los procesos de contratación pública laboral en la modalidad de carrera administrativa y disminuir la contratación por modalidad OPS.

**Descripción:** Plantea un compromiso público de las instituciones territoriales de sustituir progresivamente la contratación laboral bajo la modalidad OPS e impulsar la carrera administrativa; asimismo, se plantea la formulación de una política pública de empleo departamental con ordenanza firmada.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Secretaría de Desarrollo Departamental, Ministerio del Trabajo.

**Otras metas:** Formular una política pública departamental de empleo.

Disminuir, por lo menos el 15%, la contratación por modalidad OPS en las instituciones públicas.

**Valor del proyecto:** 100 millones de pesos para la formulación de una política pública de empleo para Santander.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

<p><b>Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación</b></p>
<p><b>Programa 1: Información y gestión del empleo en serio y para todos</b></p> <p><b>Descripción u objetivo del programa:</b> Desarrollar una plataforma que facilite la gestión integral del empleo en Santander y sus municipios.</p>
<p><b>Proyecto 1: Creación y desarrollo del Sistema Integral para la Gestión del Empleo y Centro de Oportunidades de Santander (SIGE SANTANDER)</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Desarrollar una plataforma para brindar a los trabajadores la oportunidad de dar a conocer su perfil y al empleador de encontrar las personas idóneas que respondan a sus necesidades y sus vacantes.</p> <p><b>Descripción:</b> Crear un sistema donde se recopila y comparte la información de quienes buscan empleo y de las vacantes, a la vez que se presta asesoría y capacitación para facilitar el enganche laboral. Se plantea que el sistema sea departamental y cuente con puntos de atención en cada núcleo provincial para descentralizar la oferta.</p> <p><b>Estado:</b> Idea socializada y validada por los actores del territorio. Existe la iniciativa de solicitar al Ministerio del Trabajo apoyo de manera formal para la implementación de este sistema.</p> <p><b>Entidades vinculadas:</b> SENA, Cajas de Compensación, Gobernación de Santander, universidades de la región, Ministerio del Trabajo e IMEBU.</p> <p><b>Entidad líder:</b> Gobernación de Santander.</p> <p><b>Localización:</b> Todo el departamento.</p> <p><b>Actividades principales:</b> Firmar acta de voluntades; pedir apoyo técnico al Ministerio del Trabajo; firmar convenio interinstitucional; implementar el SIGE y el Centro de Oportunidades.</p> <p><b>Empleos estimados:</b> Sin estimar.</p> <p><b>Otras metas:</b> un (1) SIGE creado y en funcionamiento para el departamento de Santander y seis puntos de atención a nivel provincial.</p> <p><b>Valor del proyecto:</b> 500 millones de pesos (mas aportes en especie de las instituciones vinculadas).</p> <p><b>Horizonte en el tiempo:</b> corto plazo.</p>
<p><b>Programa 2: información para la planeación integral</b></p> <p><b>Descripción u objetivo del programa:</b> Generar información e investigación sobre el mercado laboral de Santander y sus municipios.</p>
<p><b>Proyecto 1: Sistema integral para la Planeación, Observatorio Departamental de Mercado Laboral</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Contar con información de calidad y desagregada para todos los municipios de Santander.</p> <p><b>Descripción:</b> Crear un observatorio de mercado laboral con cobertura departamental.</p> <p><b>Estado:</b> viabilidad.</p> <p><b>Entidades vinculadas:</b> Gobernación de Santander, IMEBU, universidades de la región y SENA.</p> <p><b>Entidad líder:</b> Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.</p> <p>Localización: departamento de Santander.</p> <p>Actividades principales: en el mes de agosto se hará lanzamiento del observatorio por</p>

parte de la Universidad Santo Tomás.

**Empleos estimados:** No aplica

**Otras metas:**

- Número de municipios con estudios y cifras básicas sobre mercado laboral (8).
- Número de investigaciones especializadas sobre mercado laboral (preferiblemente cabeceras de los núcleos de desarrollo provincial y que no sean Barrancabermeja ni el AMB).

**Valor del proyecto:** 200 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

### **Eje estratégico 1: Desarrollo y competitividad**

#### **Programa 1: Información y proyectos para todos**

**Descripción u objetivo del programa:** Socializar y capacitar al empresariado santandereano para el aprovechamiento de la oferta institucional de emprendimiento, generación de empleo y financiamiento público-privado.

#### ***Proyecto 1: Socialización de oferta institucional pública y privada.***

**Objetivo:** Brindar información sobre la oferta institucional pública y privada a los municipios de Santander.

**Descripción:** Se busca realizar talleres, ferias de oferta institucional y capacitar a funcionarios públicos en los municipios o principales cabeceras municipales del departamento.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander y Cámara de Comercio de Bucaramanga.

**Localización:** cabeceras provinciales de Santander.

**Empleos estimados:** no aplica.

**Otras metas:** Feria o taller de oferta realizados por núcleo provincial (8 en total) (Secretaría de Desarrollo)

- Doscientas (240) personas o funcionarios capacitados (Ministerio del Trabajo y Secretaría de Desarrollo)

**Valor del proyecto:** 250 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

#### **Proyecto 2: Estrategia Santander Crecimiento con Empleo (articulación y formación de mano de obra local para los megaproyectos de Santander).**

**Objetivo:** Implementar una estrategia de incentivos a la contratación de personal local en los macroproyectos del departamento.

**Descripción:** Impulso de una estrategia de promoción de la contratación de mano de obra local como requisito para adelantar los macroproyectos de Santander a través de un pacto público entre instituciones públicas y contratistas. Asimismo, asociar y capacitar a la población local para el aprovechamiento de las oportunidades de demanda laboral de estos macroproyectos.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander, alcaldías y SENA.

**Localización:** Todo Santander.

**Empleos estimados:** 2.500 santandereanos formados y/o vinculados a los macroproyectos e inversiones en infraestructura realizados en Santander.

**Valor del proyecto:** Sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

#### **Programa 2: Estrategia de inversión y mercadeo territorial**

**Descripción u objetivo del programa:** Atraer inversión extranjera y potencializar las ventas de Santander en el exterior.

##### ***Proyecto 1: Fortalecimiento e impulso de Invest Santander***

**Objetivo:** apoyar e impulsar la creación de una agencia de Inversión para Santander.

**Descripción:** se creará INVEST SANTANDER, como la entidad encargada de promocionar las ventas de Santander en el exterior y de atraer inversión extranjera para el impulso de proyectos productivos en la región.

**Estado:** Convenio entre la Alcaldía de Bucaramanga, la Cámara de Comercio de Bucaramanga y la Gobernación de Santander; asimismo, ya se destinaron 800 millones de pesos a través de la firma de una ordenanza para apoyar con recursos de la gobernación esta iniciativa, asimismo ya se nombró gerente para la agencia de inversión.

Entidades vinculadas:

- Cámara de Comercio de Bucaramanga.
- Gobernación de Santander.
- Comisión de Competitividad de Santander.
- Alcaldía de Bucaramanga

**Entidad líder:** Alcaldía de Bucaramanga (OFAI), Gobernación de Santander y Cámara de Comercio de Bucaramanga.

**Localización:** Sector productivo, todo el departamento.

**Actividades principales:** Atracción de inversión extranjera, promoción de productos en el extranjero e identificación de nuevo nichos de mercado para las exportaciones.

**Empleos estimados:** Número de agencias de inversión impulsadas (1), número de inversionistas atraídos, posición como destino de inversión y participación de las exportaciones sobre el PIB departamental (10%).

**Otras metas:** Aumentar en el 2% la inversión total del país atraída a Santander.

**Valor del proyecto:** US1,6 millones durante los próximos cuatro años; cuenta con una inversión inicial de la Gobernación de 800 millones de pesos.

**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

##### ***Proyecto 2: Ruta y promoción de la sustitución de importaciones con productos locales***

**Objetivo:** Impulsar la sustitución de importaciones con productos locales.

**Descripción:** Realizar estudios e investigación sobre productos importados susceptibles de ser sustituidos con oferta local y desarrollar rutas para la sustitución de los productos importados.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander, Cámara de Comercio de Bucaramanga y universidades.



**Localización:** Todo Santander.  
**Empleos estimados:** No aplica.  
**Otras metas:** Número de productos importados sustituidos con producción local.  
**Valor del proyecto:** 100 millones de pesos.  
**Horizonte en el tiempo:** corto plazo.

### ***Proyecto 3: Investigación nichos de mercado para Santander***

**Objetivo:** Identificar y aprovechar nichos de mercado existentes en el comercio latinoamericano para productos y Miymes de Santander.

**Descripción:** Realizar estudios e investigación sobre nuevos nichos de mercado con potencialidad de entrada para los productos y Mipymes de Santander.

**Estado:** Formulación.

**Entidad líder:** Gobernación de Santander, Cámara de Comercio de Bucaramanga y universidades.

**Localización:** Todo Santander.

**Empleos estimados:** No aplica

**Otras metas:** Contar con 10 empresas exportando a nuevos nichos de mercado.

**Valor del proyecto:** Sin definir.

**Horizonte en el tiempo:** mediano plazo.

## **8. Fuentes de financiamiento del Plan Departamental de Empleo**

El departamento de Santander desarrolló mediante lineamientos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo el PRC que tiene como visión: "Para el año 2032 Santander será uno de los tres departamentos, más competitivos de Colombia, tendrá elevados niveles de calidad de vida y el más alto ingreso per cápita del país, gracias al dinamismo de su economía alcanzado a través de sectores productivos respetuosos del medio ambiente, innovadores en bienes y servicios de alto valor agregado, y gracias a un ambiente de negocios que ha incentivado e incentivará la inversión local y extranjera, componentes que propenden por el desarrollo integral y equitativo de la región."<sup>6</sup>

La comisión regional de competitividad desarrolla los siguientes objetivos estratégicos:

- El desarrollo de clústeres
- Formalización y desarrollo empresarial
- Internacionalización

Otro de los insumos es un análisis de la oferta de programas y proyectos nación-territorio (departamento) donde se identifican la implementación de tres proyectos base para el desarrollo de la economía regional; ORMET, programa desarrollado en la capital Bucaramanga, cuyos aportantes son la Cámara de Cooperación Japonesa (Jica), y el Departamento Nacional de Planeación y Participación del PNUD); Observatorio 360,

<sup>6</sup> PRC, Santander 2008 <http://www.comisionesregionales.gov.co/publicaciones.php?id=947>

programa desarrollado por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, y por último el proyecto *Estudio de perfiles laborales para el sector turismo* desarrollado por la Cámara de Cooperación Japonesa (Jica) y el Departamento Nacional de Planeación y Participación del PNUD.

Con el Ministerio del Trabajo, el departamento de Santander prioriza en su Plan de Empleo departamental 2014, el proyecto *Proyectos productivos y de emprendimientos para el Fomento y Fortalecimiento de 80 organizaciones solidarias de Santander*, con el fin de promover el desarrollo integral en la región y fortalecer al sector solidario.

La nación mediante la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y el programa de fomento y fortalecimiento pretende posicionar el sector solidario como un modelo alternativo de desarrollo sostenible, a través de la creación de organizaciones solidarias y el emprendimiento socio empresarial, para contribuir al desarrollo integral del país, generando innovación social y aporte en la ejecución de las políticas nacionales prioritarias. Se desarrollará bajo los componentes de capacitación, asistencia técnica y acompañamiento. Se operará mediante convenios específicos con entidades nacionales, territoriales y organizaciones acreditadas.

Se recomienda al departamento de Santander realizar el registro en el BPIN y gestión ante la unidad la cofinanciación de los recursos financieros y técnicos para la ejecución del proyecto.

A continuación se presenta la tabla de proyectos de inversión de la Nación a los que el departamento puede postular su proyecto priorizado, para gestionar recursos de financiación:

<b>Pilar Plan Nacional de Desarrollo</b>	<b>Crecimiento sostenible y competitividad</b>			
<b>Unidad Ejecutora</b>	<b>MINISTERIO DEL TRABAJO - GESTIÓN GENERAL</b> Teléfono: 489 3900 - Carrera 14 N.º 99-33 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13			
<b>Nombre Del Proyecto</b>	<b>Programa</b>	<b>Código BPIN</b>	<b>Contacto</b>	<b>Correo electrónico o link de entidad</b>
Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo	Políticas activas y pasivas de mercado de trabajo	201001100-0082	Ismael Alirio Romero Chitiva	www.mintrabajo.gov.co
Fortalecimiento de la política de formalización laboral y de protección al cesante en el ámbito nacional	Protección y bienestar	201301100 0132	Ismael Alirio Romero Chitiva	organizacionesolidarias@organizacionessolidarias.gov.co

## **9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo**

Una lección extraída de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) es que el establecimiento de objetivos simples y concretos facilita la movilización del apoyo público (ONU, 2013), y que la fijación de metas claramente cuantificables es una buena forma de impulsar la consecución de resultados y el seguimiento transparente de los progresos. En tal sentido, el presente Plan debe tener un mecanismo de seguimiento de las metas propuestas donde se pueda vincular a los actores relacionados con cada una de ellas. Además, es necesario presentar informes semestrales del avance de cada indicador y sugerencias para el cumplimiento de los mismos.

## **10.Recomendaciones**

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, el departamento de Santander presenta una posición “relativa aventajada” en el contexto de la economía nacional que podría verse afectada por la dinámica desfavorable de la economía en el corto plazo, y por algunas factores estructurales que pueden tener efectos negativos en la dinámica del mercado laboral del departamento.

Entre estos factores se destacan el menor crecimiento económico en los últimos años que se asocian con la desaceleración de diversos sectores (industria, transporte y comunicaciones), y el sector agropecuario, en desmedro del crecimiento de servicios de baja productividad asociados principalmente al comercio al por menor y restaurantes. De hecho, el departamento muestra un débil tejido empresarial que aunado a las fuertes inequidades en la relación campo ciudad, no contribuyen a la consolidación de emprendimientos sostenibles; los problemas de financiación, el limitado acceso a Tics a las empresas completan los factores que determina una alta vulnerabilidad del sector empresarial en el departamento de Santander. Es evidente entonces que la alta tasa de mortalidad e informalidad de las empresas son un reflejo de dicha situación.

Por otra parte, y más allá de los esfuerzos en materia de acumulación de capital humano que el departamento viene haciendo, se observa una falta de emparejamiento con el sector productivo que puede derivar en un proceso de sobreeducación. Además, los problemas de información hacen que el emparejamiento entre oferentes y demandantes no sea eficiente ni tenga efectos significativos en el incremento del desempleo friccional en la economía.

Toda esta dinámica del mercado laboral termina afectando más a los grupos vulnerables en el departamento de Santander. Los resultados muestran que existen brechas de género en el mercado laboral y los jóvenes, niños y la población de Red UNIDOS, especialmente la desplazada enfrenta grandes desigualdades.

Hechas las consideraciones anteriores, y a partir del ejercicio de participación y concertación descrito en la primera parte de este documento, sumado a la información recopilada y analizada en cada una de sus secciones, se desprende un conjunto de recomendaciones para atender la problemática expuesta en este documento y que se ha clasificado en las siguientes secciones:

### **Aspectos metodológicos**

- Calcular la contribución de los proyectos de contratación de las entidades públicas (gobernación, alcaldías, etc.) en la generación de empleo en Santander, identificando qué tipos de empleo se generan y en qué sectores, tiempos y modalidades.
- Incentivar la creación de empleo dando un mayor puntaje a aquellos proyectos o propuestas que generen un mayor impacto en la generación de empleo de calidad.

- Impulsar la promulgación de una política pública de empleo para el departamento.
- Identificar y hacer seguimiento a los sectores más vulnerables o con mayor riesgo de problemáticas relacionadas con el mercado laboral a nivel departamental.

### **Compromisos regionales y locales**

- Fortalecer la mesa de la subcomisión de asuntos laborales y salariales del Ministerio del Trabajo, seccional Santander, como espacio de articulación, focalización y fomento para la creación de empleo digno y el abordaje de la problemática del mercado laboral del departamento.
- Definir, a nivel de la gobernación departamental, un equipo y/o responsables directos y constantes para el seguimiento, fortalecimiento e impulso en la generación de empleo digno y de calidad en Santander.
- Se recomienda la adopción de una ordenanza departamental que fomente o formule una política pública regional de empleo.
- Promover el ordenamiento productivo del territorio que permita atraer inversión para la agricultura tecnificada a gran escala.

### **Acciones**

- Disminuir las desigualdades de género.
- Articular la oferta educativa y capacitación para el trabajo con las demandas del mercado laboral y la vocación productiva de los territorios.
- Mejorar los procesos de información entre oferentes y demandantes de empleo.
- Fortalecer los programas para jóvenes y adultos mayores que los integren al sistema productivo, dado las dinámicas poblacionales del departamento.
- Promover una política industrial que ayude a recuperar el sector manufacturero de la región, impulsando asociatividad empresarial y focalizando esfuerzos en Mipymes.
- Generar estrategias de protección y atención social tendiente a proteger el derecho al sindicalismo y la asociación, de tal manera que la protección del trabajador sea entendida como transversal a las políticas de empleo en Santander.

## 11. Referencias Bibliográficas

Alcaldía Municipal de Floridablanca. Plan de Desarrollo (2012). *Floridablanca 2012-2016*.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. (2011). Zonas Francas Permanentes y Zonas Francas Permanentes Especiales. Disponible en: <http://www.andi.com.co/pages/comun/infogeneral.aspx?Id=17&Tipo=2>.

Cámara de Comercio de Bucaramanga. Cifras e indicadores (2011). *Santander en Cifras*. Disponible en <http://www.sintramites.com/temas/indicadoresantander/>

Celedón, N. (2011). Bucaramanga, con menos emprendedores que el resto del país. *Periódico Vanguardia*. Disponible en <http://m.vanguardia.com/economia/local/119537-bucaramanga-con-menos-emprendedores-que-el-resto-del-pais><http://m.vanguardia.com/economia/local/119537-bucaramanga-con-menos-emprendedores-que-el-resto-del-pais>.

Centro de Estudios de la Construcción y el Desarrollo Urbano y Regional- CENAC (2013). *Boletín Estadístico - Contexto Sectorial Bucaramanga – Santander*. Disponible en [http://www.cenac.org.co/apc-aa-files/bfa6177b81c83455250e861305d7a28f/documento-bucaramanga\\_santander-enero-13.pdf](http://www.cenac.org.co/apc-aa-files/bfa6177b81c83455250e861305d7a28f/documento-bucaramanga_santander-enero-13.pdf)

Corporación para el desarrollo del Oriente (Compromiso). Campaña Trabajo Decente y Vida Digna en Santander (2011). *Una política de Trabajo Decente para los municipios del AMB de Bucaramanga y Santander*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República (2011). *Informe de Coyuntura Económica Regional (ICER)*. Disponible en [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer\\_santander\\_2011.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_santander_2011.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Sistema de Cuentas Nacionales - SCN*. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/pib-cuentas-nacionales/cuentas-anuales>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Archivo nacional de datos (2012). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/en/ocupacion-y-empleo/gran-encuesta-integrada-de-hogares>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). División Político Administrativa de Colombia (2012). *Resumen evolución División Político administrativa de Colombia*. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/nomenclaturas-y-clasificaciones/divipola>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Información estadística (2011). *Necesidades Básicas Insatisfechas*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/necesidades-basicas-insatisfechas-nbi>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Población y demografía (2010). *Proyecciones Nacionales y Departamentales de Población 2005-2020*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/proyecciones-de-poblacion>

Departamento Nacional de Planeación-DNP (2010). Plan Nacional de desarrollo 2010-2014. *Prosperidad para todos*.

Martínez, C. (2009). Colombianos conocerán el informe GEM 2008. *Periódico Vanguardia*. Disponible en <http://www.vanguardia.com/historico/36399-colombianos-conoceran-el-informe-gem-2008>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT). Perfiles económicos por departamentos (2011). *Perfil económico: Departamento de Santander*. Disponible en <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=16724>

Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). *Módulo consultas (2013)*. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>

Proexport (2013). Colombia más cerca de los negocios. *El periódico de las oportunidades*. Disponible en [http://www.proexport.com.co/sites/default/files/periodico\\_de\\_oportunidades\\_2013.pdf](http://www.proexport.com.co/sites/default/files/periodico_de_oportunidades_2013.pdf)

Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red ORMET (2012). *Diagnostico Socioeconómico y del mercado de trabajo. Área metropolitana de Bucaramanga*.

Sánchez, S. C. (2010). *Duración del desempleo en Bucaramanga: un análisis de supervivencia, 2006*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de ciencias económicas, escuela de economía. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/6788/1/08-4071459.2010.pdf>

Sistema de Información de Niñez y Adolescencia - SINFONIA. *Unicef Estadísticas (2013)*. Disponible en <http://www.sinfoniaunicef.info/>

Velosa, M. (2013). Informe alerta por explotación laboral de 408 niños bumangueses. *Periódico Vanguardia*. Disponible en <http://www.vanguardia.com/santander/bucaramanga/197246-informe-alerta-por-explotacion-laboral-de-408-ninos-bumangueses>.

## 12. Anexos

### Anexo 1. Glosario

**Café conversación:** El Café Conversación es un modelo participativo desarrollado bajo el concepto de World Coffe por Juanita Brown en USA. Ha sido validado por el Centro Nacional de Consultoría (CNC) y fue aplicado por FUPAD para este ejercicio de construcción metodológica.

**Coefficiente de Gini:** Cociente que relaciona el área entre la curva de Lorenz y la diagonal y el área total bajo la diagonal. Por lo tanto, un coeficiente igual a cero es reflejo de una perfecta igualdad, por el contrario el valor de una, muestra una total desigualdad.

**Empleo independiente:** Empleo en el que la remuneración depende exclusivamente de las ganancias derivadas de los bienes o servicios producidos o comercializados de manera propia.

**Emprendimiento:** Es la manera de actuar de un individuo en pro del inicio de un proyecto. La búsqueda de las oportunidades de negocios las hace a través de la identificación de ideas estratégicas.

**Espacios institucionales:** Aquellos reservados en todos los canales de televisión abierta por la Comisión Nacional de Televisión para la difusión de contenidos realizados por entidades del Estado, o cuya producción haya sido contratada por éstas con terceros, con el fin de informar a la ciudadanía acerca del ejercicio propio de sus funciones, y destinados a la promoción de la unidad familiar, el civismo, la educación, los derechos humanos, la cultura y, en general, orientados a la divulgación de los fines y principios del Estado”.

**Índice de Desarrollo Humano:** Es un indicador sintético que busca medir el desarrollo de un país por medio de tres indicadores simples: la longevidad, medida como la esperanza de vida al nacer; el nivel de vida, cuantificado por el PIB per cápita y el nivel educacional, calculado como la combinación de la tasa de alfabetización de adultos (ponderación: dos tercios) y la tasa bruta de matrícula combinada de primaria, secundaria y superior (ponderación: un tercio).

**Índice de pobreza multidimensional:** Es un índice compuesto por diez indicadores que intenta condensar tres aspectos básicos para la definición de pobreza. El primer aspecto es la educación, los indicadores que incluye son: Años de escolarización y niños escolarizados. El segundo aspecto es la asistencia sanitaria - salud, que incorpora la mortalidad infantil y la nutrición. El tercer aspecto es la calidad de vida-bienestar social que introduce: el acceso a la electricidad, al saneamiento, al agua potable, las condiciones del suelo, el combustible de hogar y los bienes (sin acceso si el hogar no tiene más de uno de los siguientes bienes: radio, televisión, teléfono, bicicleta o moto).

**Ingreso:** Entradas de dinero al hogar, ocurridas con cierta periodicidad dentro de un lapso de tiempo determinado, que permiten establecer y mantener un determinado nivel de gasto del hogar.



**Ingresos del trabajo:** Remuneración de los empleados (sueldos y salarios, primas, bonificaciones, etc.) en efectivo o en especie.

**Ingreso personal:** Está determinado por los ingresos de trabajo, la renta de la propiedad, las transferencias corrientes y otras prestaciones recibidas.

**Joven:** Se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad (Ley 375 de 1997).

**Línea de pobreza:** Es el nivel mínimo de ingreso, consumo o de ingesta de calorías por debajo del cual se considera que un individuo es pobre.

**Migración poblacional:** Son los movimientos que realizan los individuos de un país. Pueden ser internos, es decir, ocurre dentro del mismo país o externos cuando la población se desplaza de un país a otro.

**Necesidades Básicas insatisfechas (NBI):** Es un indicador sintético que busca identificar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los indicadores simples que componen este indicador son: viviendas inadecuadas, viviendas con hacinamiento crítico, viviendas con servicios inadecuados, viviendas con alta dependencia económica, viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela.

**Objetivos del milenio:** Son las metas fijadas para lograr el desarrollo de los países. Estos objetivos son: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

**Perceptor de ingresos:** Es toda persona de 12 años y más que durante el período de referencia (mes pasado o últimos 12 meses) recibió ingresos por conceptos del trabajo (sueldos y salarios, horas extras, primas, etc.), trabajo independiente y/o ingresos de capital, transferencias, etc.

**Plan Departamental de Empleo (PDE):** “es el resultado de un acuerdo social que permite definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos financiables, concretos y medibles de corto y mediano plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos sostenibles acorde con las condiciones y potenciales de crecimiento económico, las capacidades institucionales y las características diferenciadas de la población más vulnerable en las regiones” (Ministerio del Trabajo, 2012)

**Población económicamente activa (P.E.A.):** También se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. Esta población se divide en:

- a) Ocupados (O): son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Trabajando por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, sin trabajo la semana de referencia, pero con algún trabajo, trabajando para algún

familiar en la semana de referencia por lo menos una hora sin remuneración. Esta categoría a su vez se divide entre los plenamente ocupados (trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial) y los subempleados (personas que desean y pueden trabajar más tiempo del que efectivamente dedican a sus ocupaciones remuneradas).

- b) Desocupados (D):** son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Desempleo abierto: sin empleo en la semana de referencia, pero hicieron diligencias en el último mes. Desempleo oculto: sin empleo en la semana de referencia, no hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. Desempleo, razones válidas: no hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscar trabajo, está cansado de buscar trabajo, no encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo; razones no válidas: se considera muy joven o muy viejo, actualmente no desea conseguir trabajo, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando. Ocupados temporales: están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

**Población Económicamente Inactiva (PEI):** Comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

**Población en edad de trabajar (P.E.T.):** Está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

**Población inactiva desalentada:** Son aquellas personas que dejaron de buscar trabajo porque no había disponibilidad de un empleo, por alguna enfermedad, porque estaban cansados de buscar, porque se consideraban no estar calificados, por la edad o por adquirir responsabilidades familiares.

**Producto Interno Bruto (PIB):** Es el resultado final de la actividad productiva de los residentes. Se puede calcular desde el valor agregado, desde la demanda final o desde la utilización final de los bienes y servicios y de los ingresos primarios.

**Proyección de población:** Es el resultado de un conjunto de estimaciones demográficas, matemáticas o de otro tipo, por medio de las cuales se busca establecer las tendencias de las variables determinantes de la dinámica poblacional.

**Razón de dependencia por edad:** Es la razón de personas en edades en las que “dependen” (generalmente personas menores de 15 y mayores de 64 años) de personas “económicamente productivas” (entre 15 y 64 años de edad) en una población.

**Red UNIDOS:** Se constituye como una estrategia nacional de intervención integral, que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las familias objeto de su intervención, la acumulación de capital social y humano y, en consecuencia, a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país.

**Régimen de salud:** El régimen de salud en Colombia se encuentra dividido en dos categorías:

- a. Régimen contributivo: son el conjunto de normas que rigen a la afiliación de las personas con capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, junto con sus núcleos familiares.
- b. Régimen subsidiado: Son el conjunto de normas que rigen a la población sin capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, que han sido identificados a través de la encuesta del SISBÉN. La cotización de estas personas es financiada por el Estado.

**Salario en especie:** Comprende los bienes y servicios suministrados a alguno o algunos de los miembros del hogar que cubren una parte o el total del pago por su trabajo y que es recibida por ellos durante el periodo de referencia. Se toma en la parte de ingreso para luego imputarlo como gasto de acuerdo a la finalidad del mismo.

**Sectores económicos:** Hace referencia a una parte de la actividad económica que contiene elementos con características comunes. Esta división se hace teniendo en cuenta los procesos de producción de cada elemento, así según la economía clásica los sectores son: el primario o agropecuario, el secundario o Industrial y el sector o sector de servicios.

**Subempleo y Condiciones de Empleo Inadecuado:** El subempleo subjetivo se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias. El subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

- a) **Subempleo por insuficiencia de horas:** Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.
- b) **Condiciones de empleo inadecuado:** Por competencias, por ingresos.

**Tasa de Analfabetismo adulto:** Porcentaje de la población de quince años o más de edad que no sabe leer ni escribir.

**Tasa de Analfabetismo joven:** Porcentaje de la población entre quince y veinticuatro años de edad que no sabe leer ni escribir.

**La tasa de cobertura bruta nivel:** Relación porcentual entre los alumnos matriculados en un nivel de enseñanza específico (independiente de la edad que tengan) y la población escolar que tiene la edad apropiada para cursar dicho nivel.

**Tasa de cobertura neta nivel:** Relación ente estudiantes matriculados en un nivel educativo que tienen la edad adecuada para cursarlo y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel. Por nivel educativo este indicador se calcula de la siguiente manera.

**Tasa de crecimiento anual media exponencial:** Expresa el ritmo de crecimiento de una población que crece conforme a una ley exponencial en función del tiempo.

**Tasa de Desempleo (TD):** Relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Tasa de Desempleo Subjetivo:** Es la proporción de población que desea cambiar de trabajo, bien sea por el bajo número de horas trabajadas o por la mejora de la calidad del trabajo, respecto de la fuerza laboral total.

**Tasa de Ocupación (TO):** Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

**Tasa de Subempleo (TS):** Es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó querer y poder trabajar más horas a la semana (PS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Tasa de Trabajo Infantil:** Es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

**Tasa de Trabajo Infantil Ampliada (por oficios del hogar):** Es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan más los que se dedican a oficios del hogar por 15 horas y más a la semana y no trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

**Tasa Global de Participación (TGP):** Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

**Tejido empresarial:** Es el conjunto de microempresas (de 0 a 9 trabajadores), pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), medianas (de 50 a 199 empleados) y grandes empresas (más de 200 empleados).

**Trabajo infantil:** toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes ó servicios, remunerada o no, realizada en forma

independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, por personas que no han cumplido los 18 años de edad.

**Unidad de Gasto:** Se considera como tal a la persona que atiende sus propios gastos, o al grupo de personas que comparten la vivienda y tienen arreglos para satisfacer en común sus necesidades esenciales (gastos de alimentación, servicios de la vivienda, equipamiento y otros gastos del hogar). No hacen parte de la unidad de gasto el pensionista ni los empleados domésticos y sus hijos, a cuyas personas se les considera miembros del hogar pero no se les toma información de gastos.

**Valor agregado:** Es el valor adicional creado en el proceso productivo gracias a la combinación de factores. Se calcula como la diferencia entre el valor de la producción bruta y el consumo intermedio.