



Foto: Pablo Reinel González

# 05

# MERCADO LABORAL

---

**Autores:** Maryi Yurany Olarte Dueñas, Dairo Rubiel Ortiz Isarra, Josefa Ramoni Perazzi, Alix Juliana Obando Arias y Pedro Fernando Delgado Jaimes.



## DATOS DESTACADOS\*

### Generalidades del mercado laboral

- Santander contaba al 2020 con 2.280.908 habitantes, de los cuales 1.735.349 se consideraban población en edad de trabajar (PET).
- Las tasas globales de participación laboral (TGP) del departamento de Santander y del Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB) se ubicaron por encima del promedio nacional entre 2018 y 2020.
- Entre 2019 y 2020 la tasa de desempleo pasó del 9,6% a 14,6%.
- En el periodo comprendido entre 2010 y 2020, el departamento presentó un comportamiento estable en sus principales indicadores de mercado laboral. Por ejemplo, las tasas de ocupación se ubicaron en el rango del 60% al 64%; las tasas de desempleo, en el rango entre el 6,5% y 14,6%, y la tasa global de participación, entre 66% y 69%.
- La tasa de desempleo aumentó en 5 pp en los grupos de 29 a 40 años y de 41 a 60 años. En el grupo de 18 a 28 años, este incremento llegó a ser de casi 7 pp, con una tasa de 23,2% en el 2020.

### Calidad del empleo

- En 2019, el porcentaje de ocupados que no contribuye a pensión del departamento (64,3%) superó lo reportado a nivel nacional (60,6%).
- Para el año 2019 el 9,3% de la población económicamente activa (PEA) del departamento se encuentra ocupada, pero no se siente conforme con su situación laboral.
- En Santander, un 46,7% del empleo se clasifica como vulnerable, es decir, corresponde a aquellos trabajadores familiares no remunerados y por cuenta propia.

### Brechas de género y capital humano

- La brecha en la tasa global de participación entre mujeres y hombres en el departamento de Santander ha venido aumentando, pasando de 17,9 pp en 2018 a 18,8 pp en 2019 y a 19,6 pp en el 2020.
- Entre 2018 y 2020, la brecha en la tasa de ocupación en Santander, en promedio, se mantuvo por encima de los 18 pp a favor de los hombres.
- Las tasas de desempleo femenino son superiores en todo el periodo de observación, presentando una brecha de 2,6 pp en 2018, 4,1 pp en 2019 y 3,2 pp en 2020.
- Santander es uno de los departamentos que en 2019 presentaron mayor disparidad salarial entre mujeres y hombres, tan solo superado por Bogotá.
- La disparidad presentada en promedio para el 2019 en Santander fue de COP 317.784, con una tendencia creciente desde el 2018.

### Trabajo infantil y migración

- Entre 2019 y 2020 la tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar (TTIA) pasó de 5,6% a 7,2%.
- A nivel de cabecera, el municipio con mayor porcentaje de trabajo infantil es El Peñón (5,7%). A nivel rural, los mayores porcentajes se encuentran en Encino (10,6%), El Peñón (8,2%), Jordán Sube (7,0%), Cepitá (6,5%) y San Joaquín (6,4%).
- El 89,7% y el 88,9% de los hombres y las mujeres ocupados y migrantes recientes no contaban con servicios de salud en diciembre de 2020.
- A diciembre de 2020, el 54,4% de los hombres ocupados y migrantes recientes reportaron ser independientes, mientras que las mujeres de este mismo grupo, en su mayoría, eran asalariadas (50,7%).

\* Las fuentes de los datos seleccionados en esta sección se encuentran a lo largo del capítulo.

## Perfil de Santander en materia de mercado laboral

Tema	Indicador	Valor Santander (2018)	Valor Santander (2020)	Tendencia	Ranking en Colombia	Mejor buena práctica en Colombia (Valor)	Fuente
Generalidades del mercado laboral en santander	Población Total	2.090.839	2.280.908		7	Bogotá	DANE (2021)
	Población en edad de trabajar - PET	1.714.618	1.735.349		7	Bogotá	FILCO (2021)
	Población económicamente inactiva- PEI	533.608	658.815		7	Bogotá	
	Población económicamente activa - PEA	1.181.010	1.076.534		6	Bogotá	
	Población ocupada	1.090.483	919.645		6	Bogotá	
	Población desempleada	90.527	156.889		5	Bogotá	





# INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se muestra un análisis descriptivo de los indicadores más representativos del mercado laboral del departamento de Santander y sus afectaciones por el COVID-19. El documento se subdivide en cuatro grandes líneas de análisis. La primera corresponde a las generalidades del mercado laboral en Santander comparado con Colombia, donde se presenta un análisis de la tasa global de participación, la tasa de desempleo y la tasa de ocupación. En segundo lugar, se analiza la calidad del empleo a partir de la formalidad laboral y el subempleo objetivo, el empleo vulnerable y la utilización del talento. En tercera instancia, se encuentran las brechas de género y capital humano como: participación laboral, tasa de desempleo, disparidad

salarial, formalidad laboral y empleo vulnerable. Finalmente, en la cuarta parte, se realiza un análisis de los indicadores relacionados con trabajo infantil y migración, para lo cual se desarrolla una conceptualización de trabajo infantil y se describe la situación del indicador en el departamento y los efectos de la migración en el mercado laboral.

Cabe señalar que algunos indicadores no se encuentran actualizados a 2020 en términos departamentales, por lo cual se trabajó hasta 2019, analizando la tendencia previa a la pandemia. De esta forma se presentan recomendaciones que permitan orientar la toma de decisiones relacionadas con el mercado laboral y la reactivación económica en el departamento.



Foto: Pablo Reinel González



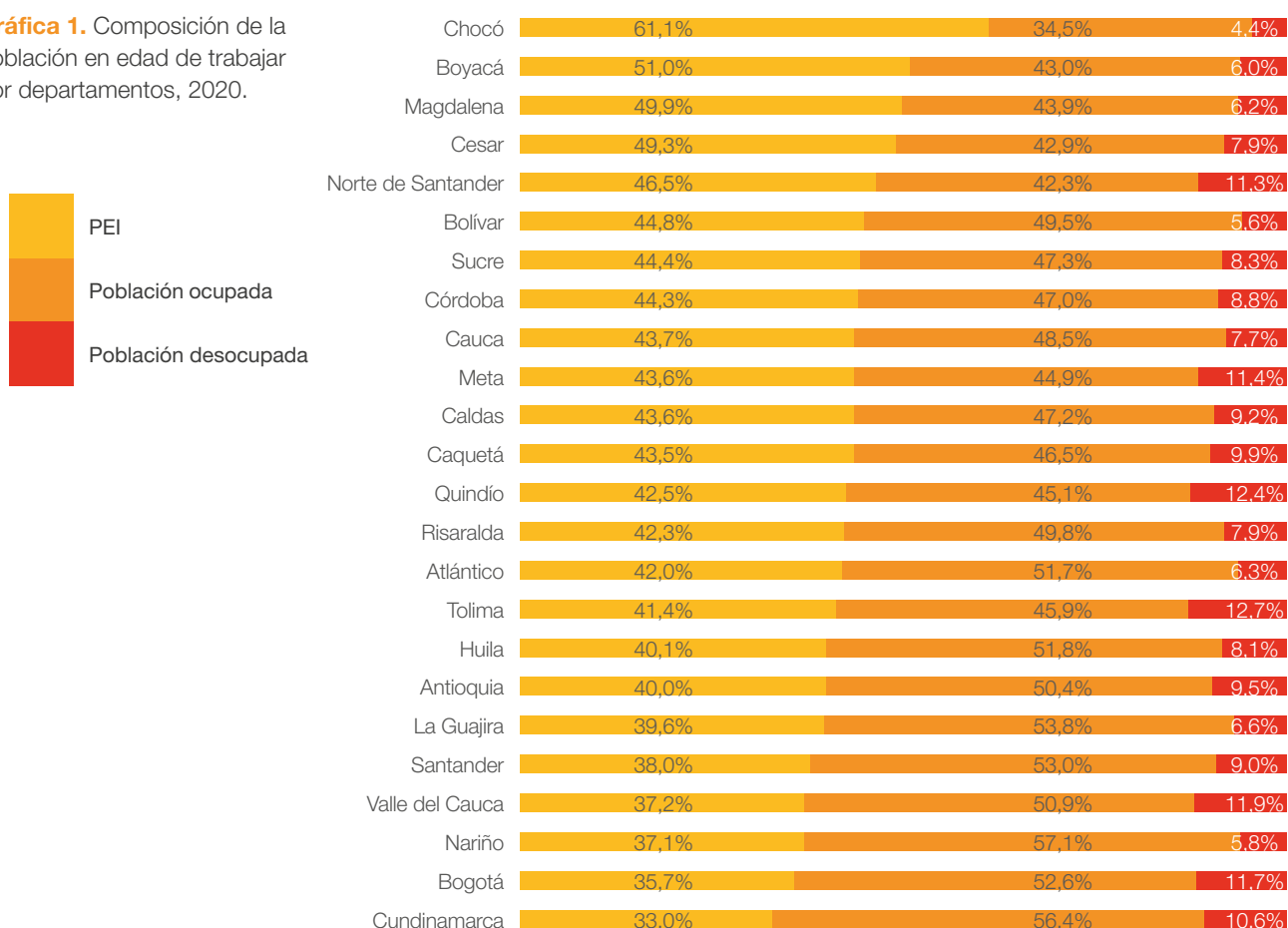
# GENERALIDADES DEL MERCADO LABORAL EN SANTANDER

## Tasa global de participación

De acuerdo con las proyecciones poblacionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, el departamento de Santander contaba al 2020 con 2.280.908

habitantes, de los cuales 1.735.349 se consideraban población en edad de trabajar (PET). De estos, el 62% correspondía a la población económicamente activa (PEA)<sup>1</sup>; así, Santander es uno de los departamentos que presentan una mayor participación de su PET dentro del mercado laboral, como se observa en la gráfica 1.

**Gráfica 1.** Composición de la población en edad de trabajar por departamentos, 2020.



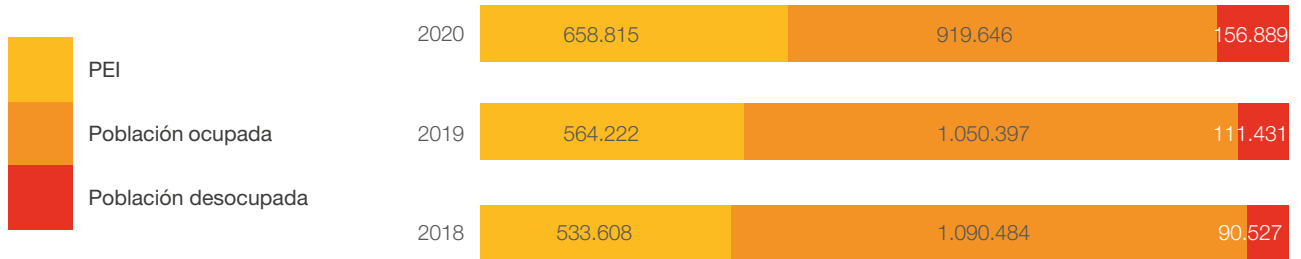
Fuente: Filco (2021).

Para el 2020, la población económicamente inactiva (PEI) creció frente al 2019 y el 2018, principalmente como respuesta a las medidas de confinamiento y de restricciones a la movilidad, lo que generó que parte de la población que perdió su empleo no pasara automáticamente a ser catalogada como desempleada, ya que durante estos periodos se dificultó la búsqueda de em-

pleo y posteriormente, con la destrucción de puestos de trabajo, se entorpeció la fluidez de estos ejercicios. Por esta razón, se asumieron roles como población en inactividad. Además, en la gráfica 2 se puede ver la transferencia de población ocupada a desempleada como impacto de la pandemia.

1. PEA se define como las personas en edad de trabajar incorporadas en el mercado laboral o que están buscando empleo.

**Gráfica 2.** Composición de la población en edad de trabajar, departamento de Santander, 2018, 2019 y 2020.

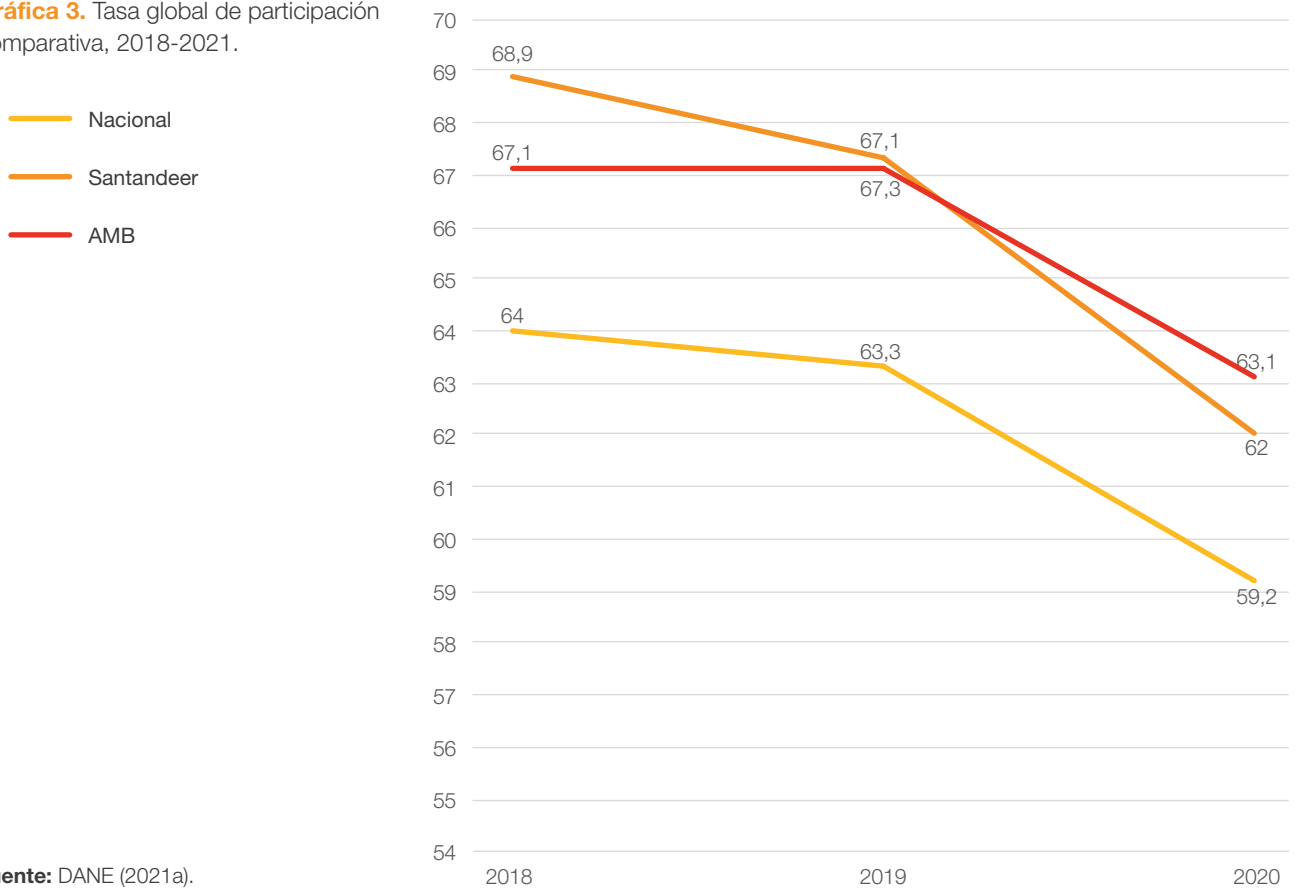


**Fuente:** Filco (2021).

La tasa global de participación laboral (TGP) del departamento de Santander y del Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB) está por encima del promedio nacional en el periodo observado (64,0%, 63,3% y 59,2% en 2018, 2019 y 2020, respectivamente). En efecto, a nivel de departamento, las tasas de participación fueron de 68,9%, 67,3% y 62,0% en el mismo periodo, mientras que a nivel del AMB se ubicaron en-

tre 67,2% y 63,1%. La tendencia decreciente puede atribuirse a la disminución de la PEA o al aumento de la PET<sup>2</sup> (ver gráfica 3). Las tasas de participación del departamento de Santander se ubican entre las mayores a nivel nacional, como se observa en la gráfica 4, donde se organizan de menor a mayor los valores porcentuales del indicador por departamento para el año 2020.

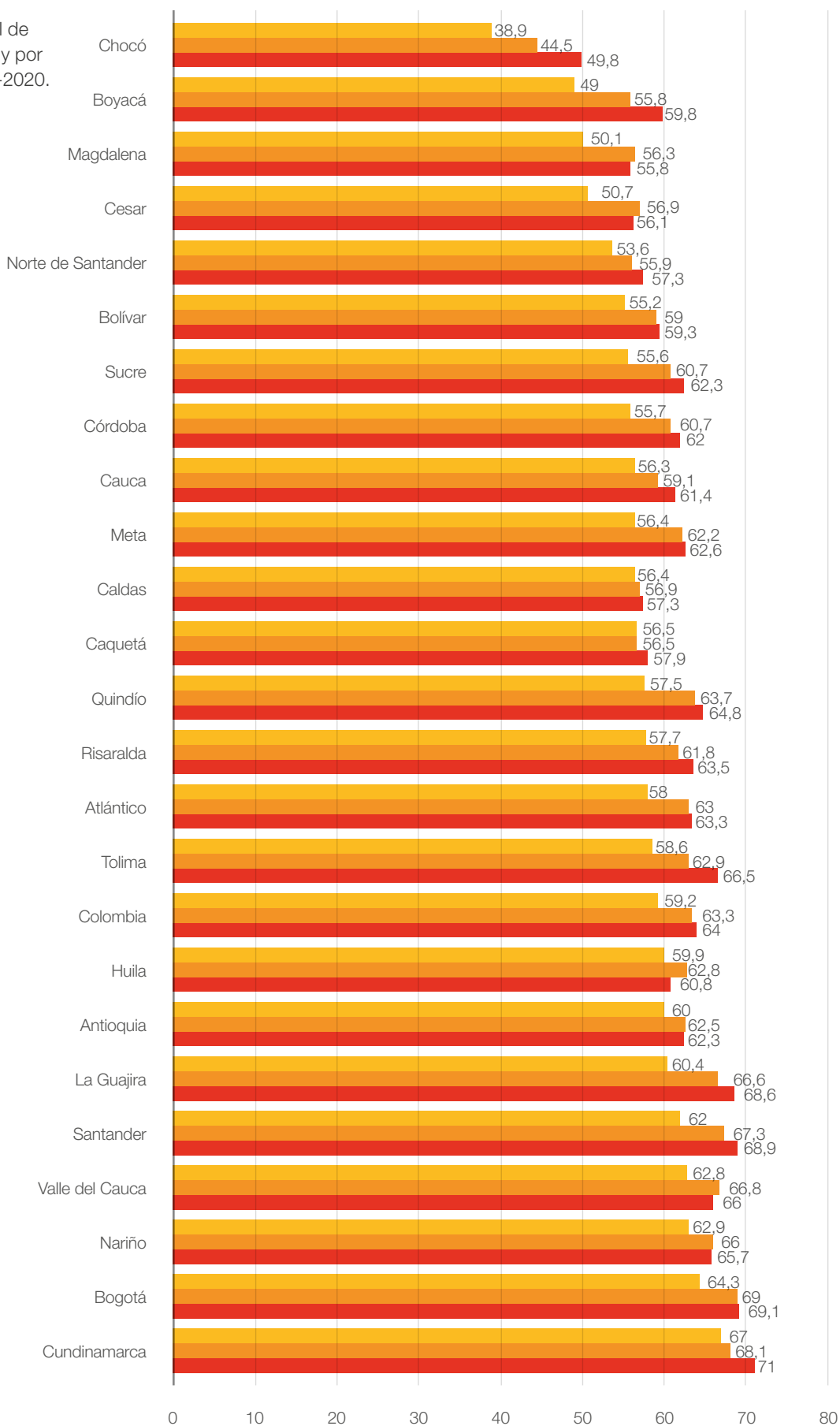
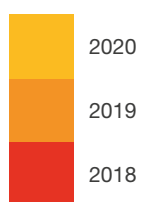
**Gráfica 3.** Tasa global de participación comparativa, 2018-2021.



**Fuente:** DANE (2021a).

2. La PET está constituida por las personas de 12 años o más en el área urbana, y de 10 años o más en el área rural.

**Gráfica 4.** Tasa global de participación nacional y por departamentos, 2018-2020.



Fuente: Filco (2021).



## Tasa de desempleo

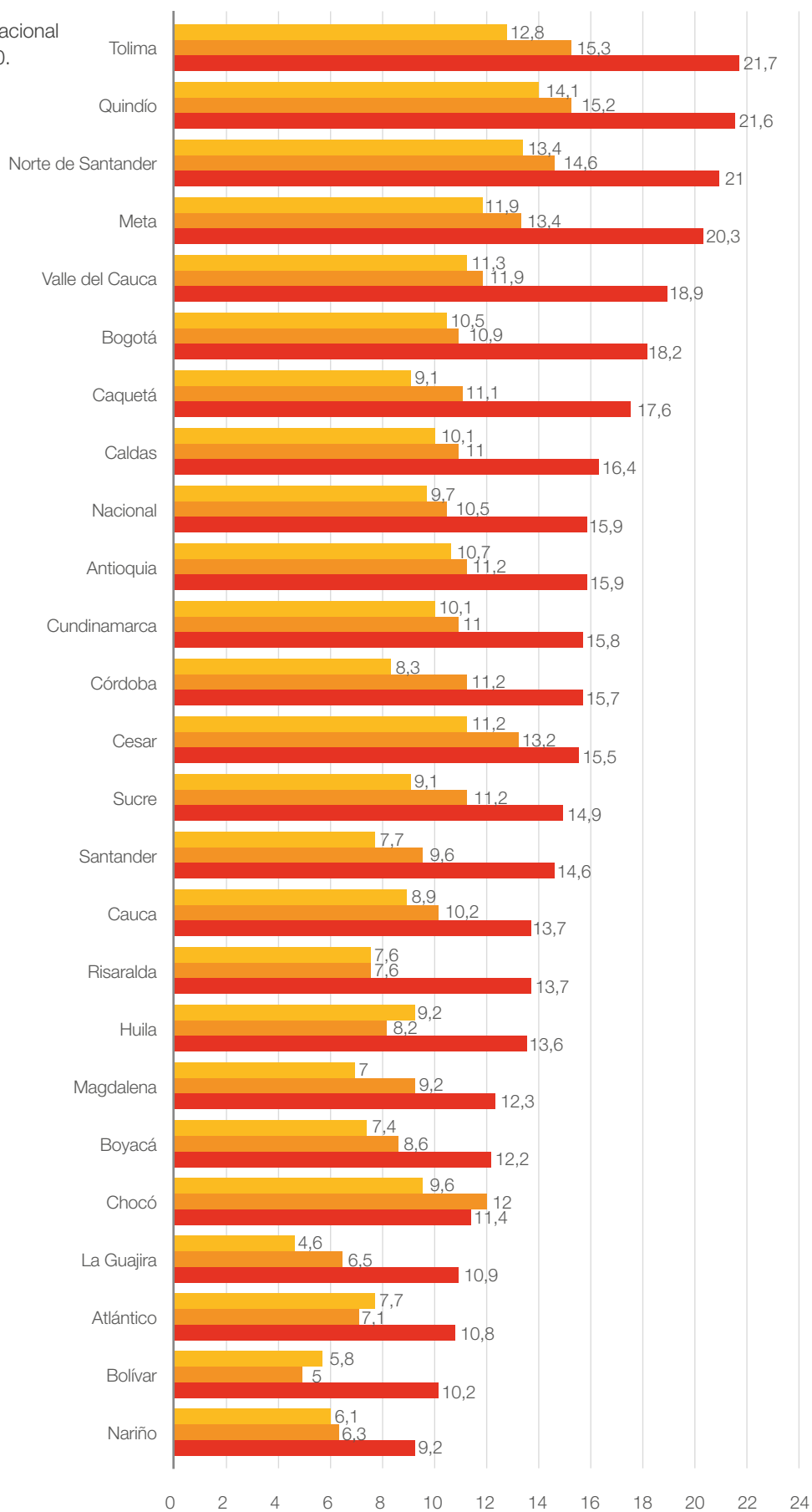
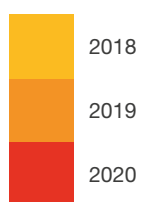
La tasa de desempleo presentó un incremento significativo en todo el país como consecuencia de la pandemia del COVID-19 y el inicio del confinamiento desde marzo del 2020, elevándose en 5,4 puntos porcentuales (pp), pasando del 10,5% al 15,9%. A nivel departamental, si bien Santander ha venido presentando tasas de desempleo inferiores a las del promedio nacional, la afectación de la pandemia incrementó el desempleo en 5 pp, pasando del 9,6% en 2019 al 14,6% en 2020. Esto representa a una diferencia de 7,1 pp frente a Tolima, que se posicionó como el departamento con la tasa de desempleo más alta (21,7%) y 5,4 pp por encima de Nariño, que fue el departamento con la tasa más baja en el 2020 (9,2%) (ver gráfica 5).

Los impactos de la pandemia tuvieron afectaciones importantes sobre todas las economías, como lo presenta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe titulado *El COVID-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*, publicado en marzo de 2020. Allí se describe cómo sectores como el transporte aéreo, el turismo y la hotelería son fuertemente afectados, generando una disminución de ingresos, aumento de la insolvencia y pérdida de puestos de trabajo. También, se muestra cómo las restricciones y la imposición de medidas de cuarentena impiden en muchos casos que los trabajadores puedan desplazarse a su lugar de trabajo, ya sean actividades formales o informales, lo que merma sus ingresos, por lo que la demanda agregada disminuyó y, sumado a incertidumbre y temor, generó que las empresas pospusieran las inversiones, la adquisición de bienes y la contratación de trabajadores (OIT, 2020).



Foto: Pablo Reinel González

**Gráfica 5.** Tasa de desempleo nacional y por departamentos, 2018-2020.



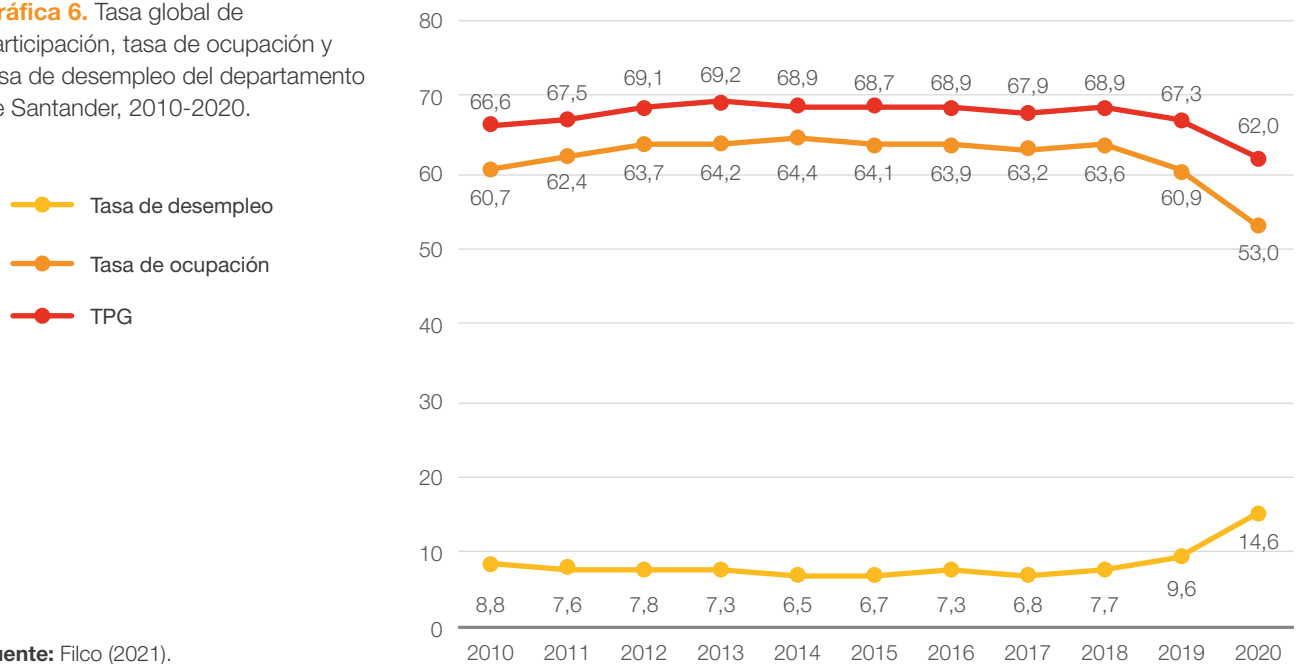
Fuente: Filco (2021).

Al ampliar a 10 años la ventana de observación de los tres principales indicadores del mercado laboral, se identifica un comportamiento relativamente estable en la última década en el departamento, con tasas de ocupación (TO) en el rango del 60% al 64%, tasas de desempleo entre el 6,5% y 14,6%, y TGP entre 66% al 69% (ver gráfica 6).

Lo que se puede observar es que, si bien la pandemia por COVID-19 redujo las tasas de ocupación y la TGP e incremen-

tó la tasa de desempleo, este cambio de tendencia se venía observando desde el 2018. Dicho fenómeno se explica por varias razones, entre las que se destaca el cambio en la dinámica laboral del AMB, que se reflejó en una disminución de las tasas de ocupación en seis de las ocho ramas de actividades productivas, principalmente en las actividades inmobiliarias, el sector de la construcción, transporte y comunicaciones (Dirección de Estudios Económicos, 2018).

**Gráfica 6.** Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo del departamento de Santander, 2010-2020.

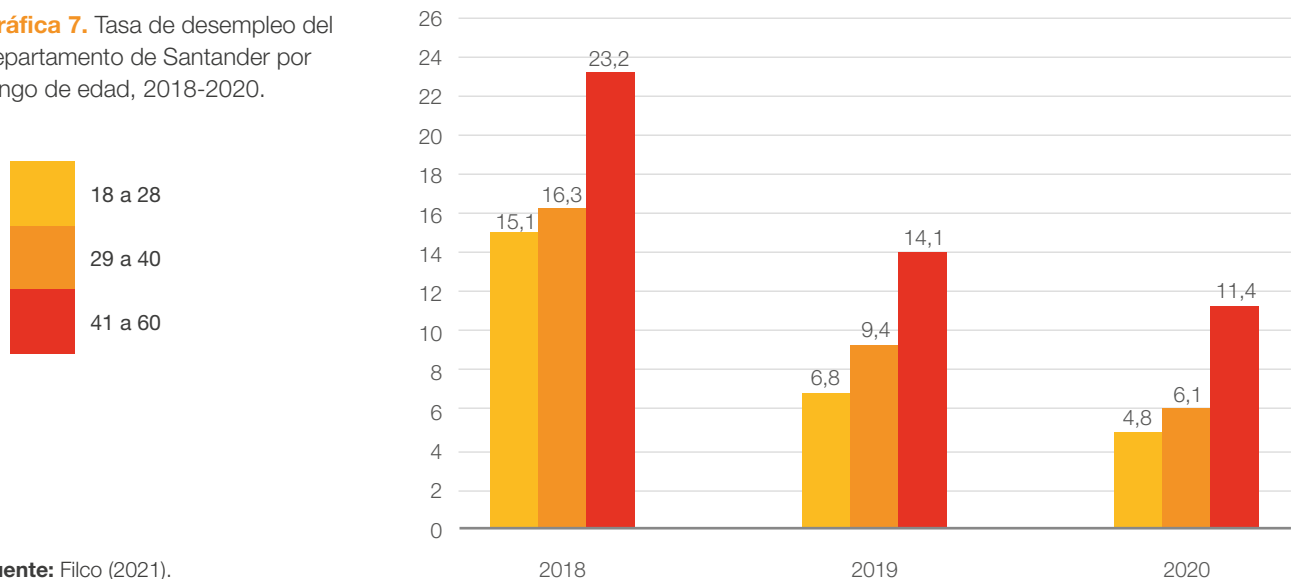


Fuente: Filco (2021).

Tanto a nivel nacional como departamental, se observa una marcada diferencia en las tasas de desempleo por segmentos de edad. A raíz de la pandemia, la tasa de desempleo aumentó en 5 pp en los grupos de 29 a 40 años y de 41 a 60 años; en el grupo de 18 a 28 años este incremento llegó a ser de casi 7 pp, con una tasa de 23,2% en el 2020 (ver gráfica 7).

El desempleo juvenil puede perjudicar la sostenibilidad del gasto social en los países donde la población está envejeciendo rápidamente al aumentar la relación de dependencia, definida por el número de personas mayores que deben ser sostenidas por los adultos que trabajan, según lo establece Fedesarrollo (Fedesarrollo, 2017).

**Gráfica 7.** Tasa de desempleo del departamento de Santander por rango de edad, 2018-2020.



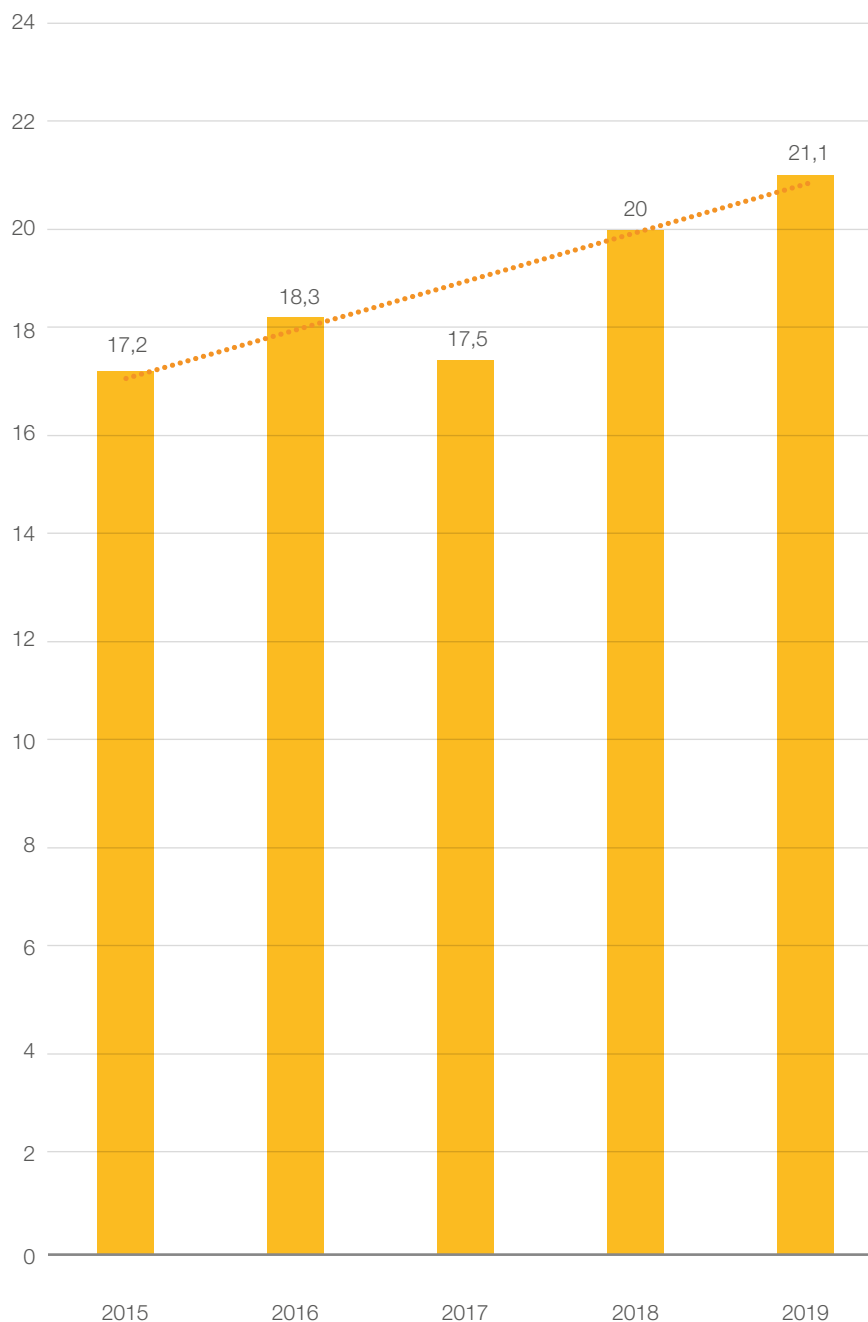
Fuente: Filco (2021).

La población joven que no estudia ni está ocupada en el mercado laboral plantea una ruptura de este grupo poblacional entre la transición de la escuela al trabajo inmersa dentro de la dinámica laboral, lo que se refleja en las mayores tasas de desempleo juvenil. Entre ellos, el grupo de entre 18 y 28 años ha venido aumentando en los últimos cinco años en Santander, con cerca de 4 pp de crecimiento desde el 2015 hasta el 2019<sup>3</sup>.

Este comportamiento se puede atribuir a la difícil situación de permanencia estudiantil y al ya identificado incremento de desempleo en este rango como consecuencia de la pandemia.

La teoría soporta este concepto al indicar que la discontinuidad de las trayectorias educativas y laborales en los jóvenes se produce con mayor intensidad en contextos de pobreza, marginándolos doblemente de los circuitos formales de inclusión. Ya la inserción laboral es compleja, pero para los jóvenes es mayormente difícil, sujeta a la temporalidad y caracterizada por bajas rentas e informalidad. Además, la población joven con menor nivel educativo o con deserción escolar temprana termina constituyendo una demanda menos atractiva para el mercado laboral (Rodríguez *et al.*, 2021).

**Gráfica 8.** Porcentaje de la población entre 18 y 28 años que no estudia ni está ocupada en el mercado laboral en el departamento de Santander, 2015-2019.



Fuente: Filco (2021).

3. Se aclara que uno de los inconvenientes para el seguimiento de este grupo poblacional es la falta de actualización del indicador, por lo cual no se logró estimar el impacto de la pandemia.

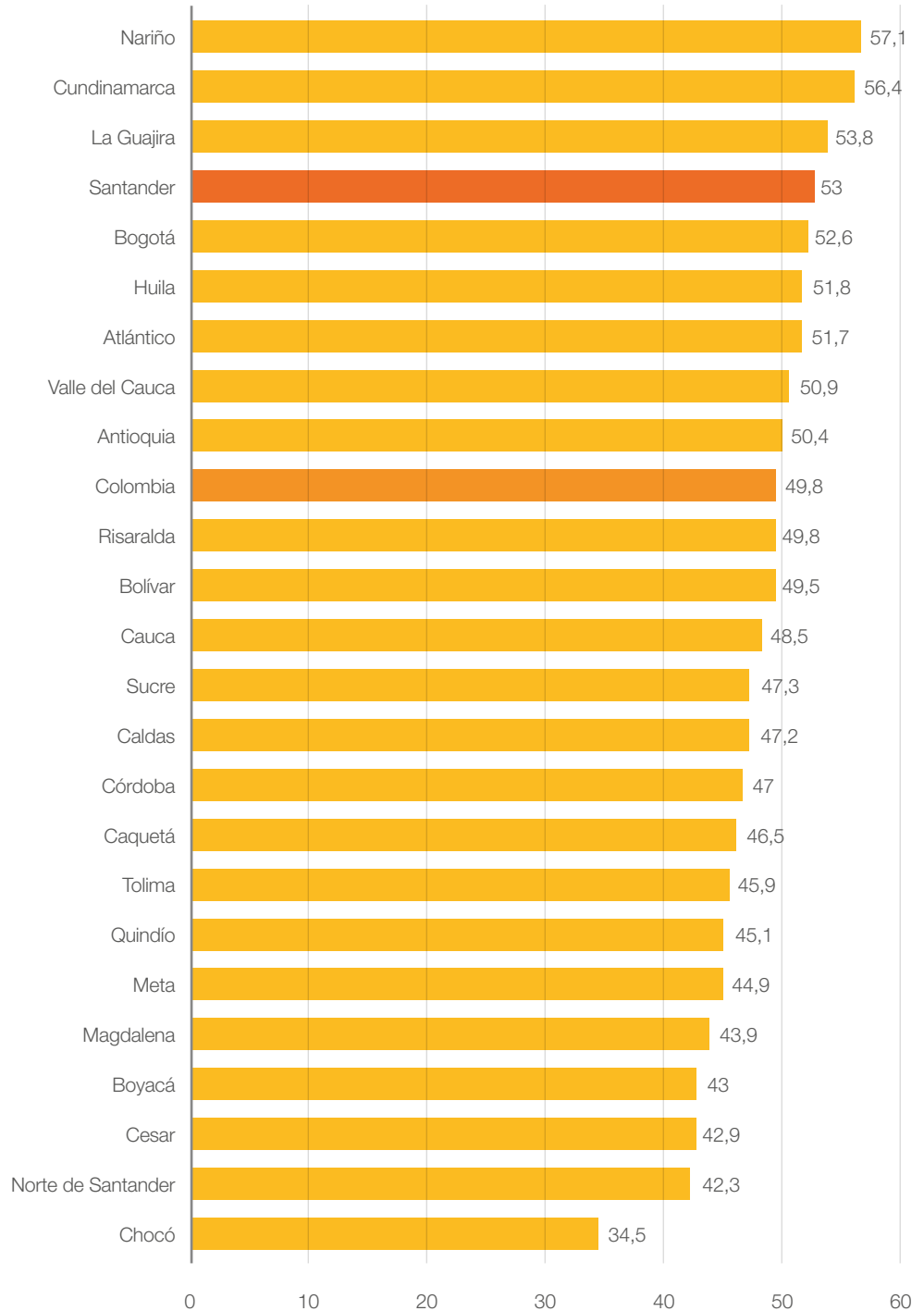
## Tasa de ocupación

La tasa de ocupación es el indicador más cercano para comprender la dinámica de empleo en una región, y se define como la relación entre el número de personas ocupadas con respecto a la PET. La población ocupada está conformada por las personas que para el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; los que no trabajaron la semana de referencia pero tenían un trabajo, y trabajadores

familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora (DANE, 2012). Nótese que este indicador no refleja la calidad de los empleos, ni el nivel de ingresos que estos generan.

En términos comparativos con respecto al 2020, el departamento de Santander presentó una tasa de ocupación superior al promedio nacional e inclusive mayor a la de la capital del país, como se observa en la gráfica 9. Esto plantea un escenario positivo en la recuperación ocupacional generada en todo el país, principalmente en el último trimestre del 2020.

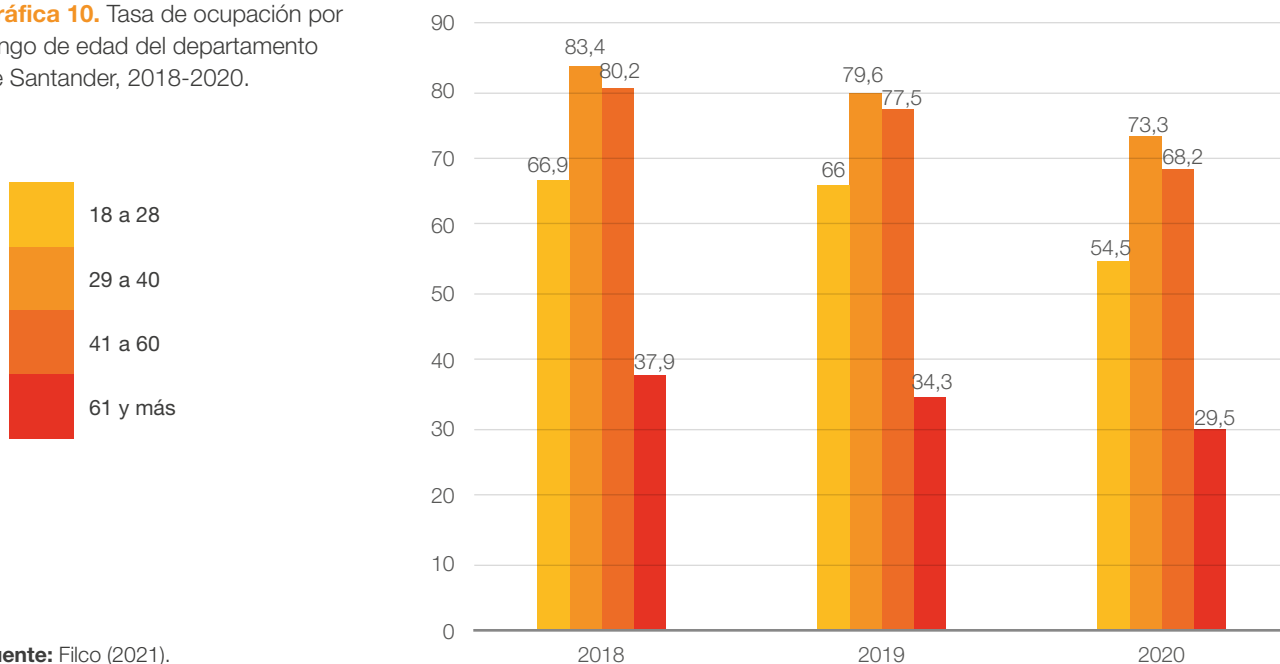
**Gráfica 9.** Tasa de ocupación comparativa nacional y por departamentos, 2020.



Fuente: Filco (2021).

Como es de esperarse, las tasas de ocupación son mayores en los grupos con edades comprendidas entre los 29 y los 60 años, patrón que se repite cada año (ver gráfica 10).

**Gráfica 10.** Tasa de ocupación por rango de edad del departamento de Santander, 2018-2020.

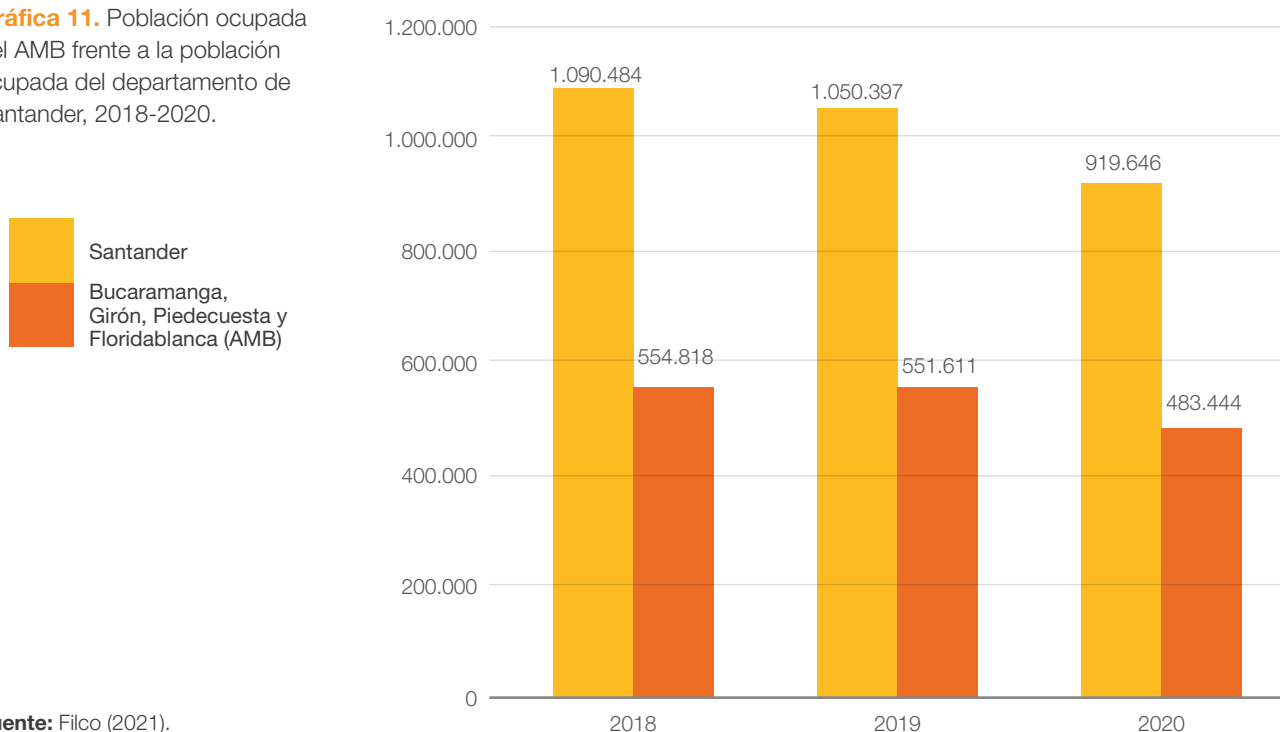


Fuente: Filco (2021).

En el caso de la población ocupada, Bucaramanga y su área metropolitana evidencian un descenso mantenido en el periodo analizado, tal como se muestra en el gráfica 11. Esta situación no es ajena al departamento de Santander, donde también se observa un comportamiento con tendencia a la baja en la población ocupada en los últimos tres años (2018-2020). Llama

la atención una mayor incidencia para el año 2020, presentando un descenso de 40.087 ocupados del 2018 al 2019 y de 130.751 ocupados del 2019 al 2020, mientras que para el AMB se reportan descensos de 3.207 a 68.167 respectivamente (ver gráfica 11). De esta forma queda en evidencia el quiebre de la economía y las rupturas dentro del mercado laboral.

**Gráfica 11.** Población ocupada del AMB frente a la población ocupada del departamento de Santander, 2018-2020.



Fuente: Filco (2021).



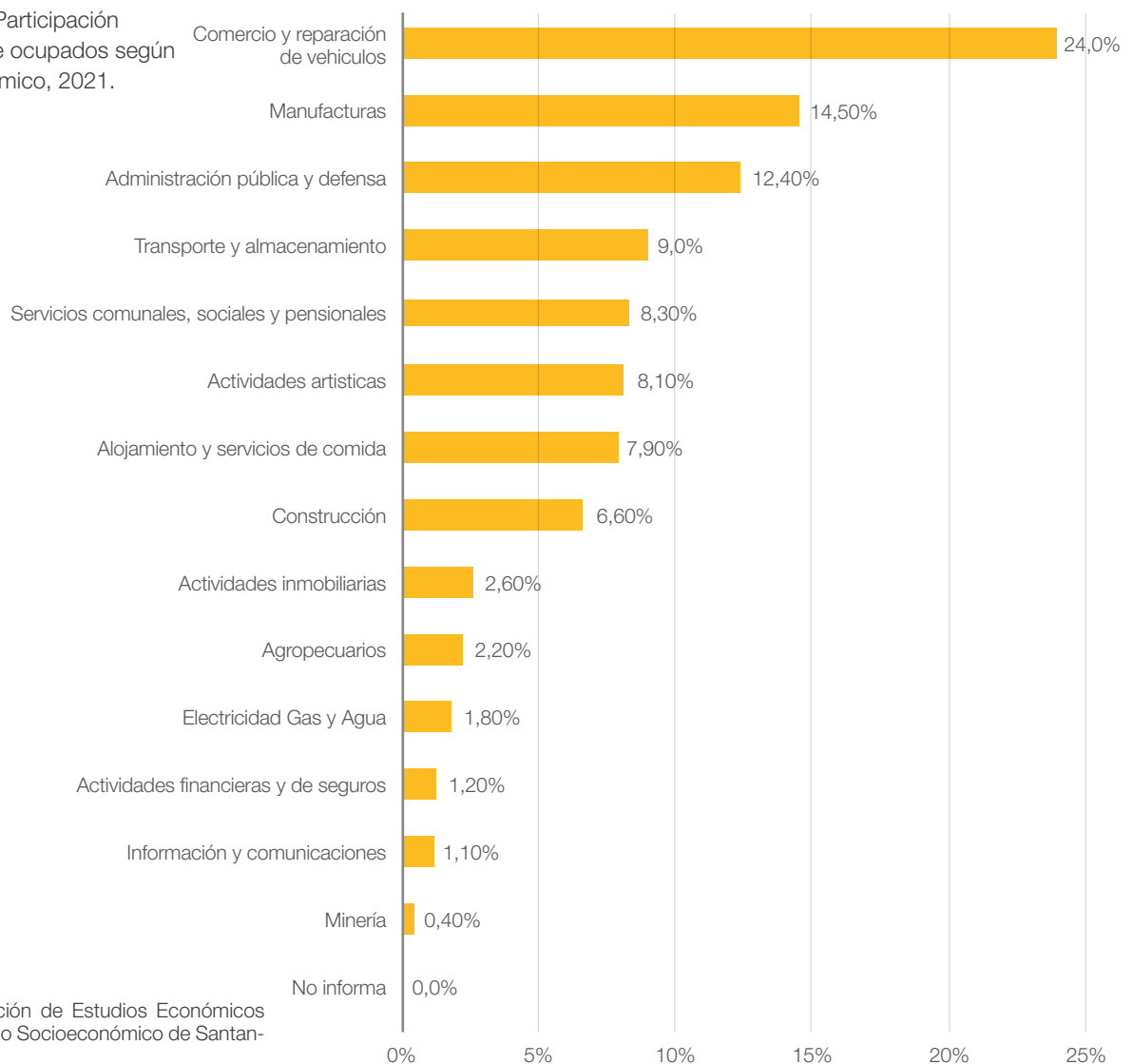
Por su parte, la composición de la PET para el 2020 en el departamento de Santander fue de 919.646 personas ocupadas, 658.815 personas inactivas y 156.889 personas desocupadas, con tendencia a decrecer. Según el DANE, hay una variación absoluta positiva entre 2019 y 2020 de la población desocupada e inactiva a nivel nacional, departamental y municipal (Bucaramanga- AM).

Por otro lado, cabe resaltar que en el último boletín técnico publicado por el DANE, a nivel nacional, la PEI se redujo en 5,1 pp entre el trimestre abril-junio del 2020 y 2021. Para 2021, la composición de la población inactiva es como sigue: 44% se dedica a los oficios del hogar, 34,7% estudia y el 21,3% restante realiza otra actividad. Al desagregar por género, el 61,4% del total de población inactiva dedicada a los oficios del hogar corresponde a mujeres, lo que termina reflejándose en un incremento en las brechas económicas entre hombres y mujeres y en un desperdicio de habilidades productivas que generaría en Colombia el bono de género, definido por la participación de mujeres, principalmente jóvenes, cada vez más calificadas (DANE y CPEM, 2020).

Ahora bien, del total de la población ocupada en Santander para el 2020, el 22,7% se encontraba en las actividades de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. No obstante, la variación porcentual del sector al producto interno bruto (PIB) para ese año fue negativa, con  $-2,1\%$ . De hecho, la contribución de la población ocupada por actividad económica fue negativa para todos los sectores. Las actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos fueron las que registraron un porcentaje de variación casi nulo ( $-0,2\%$ ). Los servicios de gas, agua, electricidad y desechos, las actividades inmobiliarias, la explotación de minas y canteras, actividades financieras y de seguros y los servicios de información y comunicaciones son actividades incluidas en otras ramas, y la participación de la población ocupada es 5,6% (DANE, 2020d).

En el trimestre móvil abril-junio del 2021, del total de ocupados en Bucaramanga, el 24% se dedica al comercio y la reparación de vehículos; el 14,5%, a las manufacturas; el 12,4%, a la administración pública y defensa, mientras que la minería es el sector en el que hay una menor cantidad de ocupados, con 0,4% (ver gráfica 12).

**Gráfica 12.** Participación porcentual de ocupados según sector económico, 2021.



**Fuente:** Dirección de Estudios Económicos del Observatorio Socioeconómico de Santander (2020).



# CALIDAD DEL EMPLEO EN SANTANDER

## Informalidad laboral

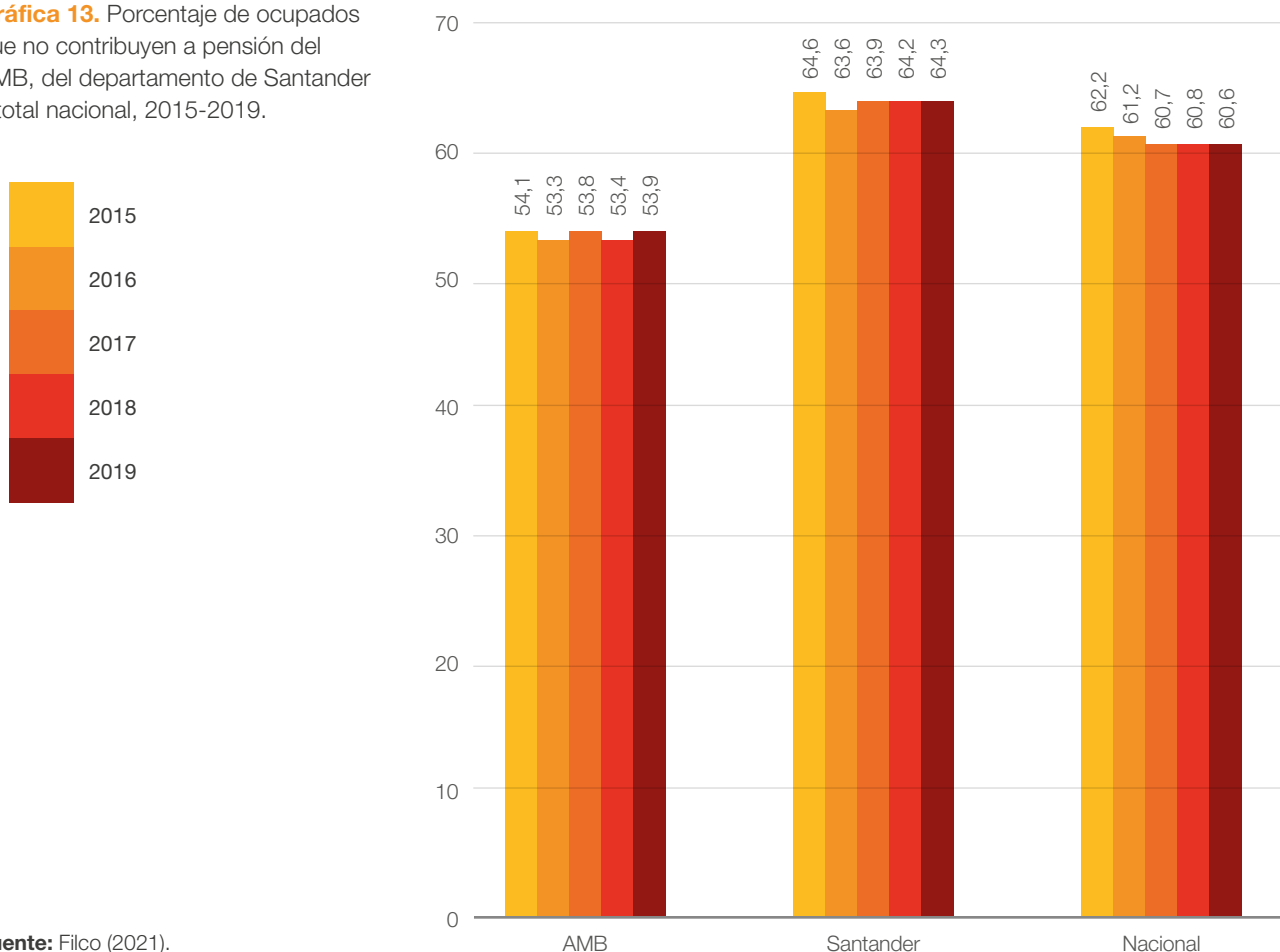
El trabajo formal representa un ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia. Este se desarrolla respetando la legislación aplicable, que conlleva una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social (Ministerio del Trabajo, s.f.). Por lo tanto, es importante determinar el comportamiento de mercado laboral en términos del avance que han tomado las actividades informales en la economía nacional.

En el ámbito de estudio de la informalidad laboral, existe un amplio debate acerca de la definición misma del concepto. Por ello, vale la pena aclarar que en el contexto de este informe se presenta la informalidad calculada: i) según el criterio DANE-OIT, que basa su enfoque en el tamaño de la firma, y ii) según el criterio de seguridad social, que involucra el concepto de afiliación a salud y cotización a pensiones.

En este caso se inicia con un ejercicio de análisis comparativo con base en el segundo criterio, tomando como referencia el porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión en AMB, el departamento de Santander y el total nacional para el periodo 2015-2019. De este modo se observa que las tasas nacionales oscilan entre el 60,6% y el 62,2%, lo que representaría 1.350.609 personas en informalidad para el 2019, mientras que los rangos del departamento son superiores al promedio nacional, con tasas que oscilan entre el 63,6% y el 64,6%, es decir, 675.405 informales para el 2019. Por su parte, el AMB presenta tasas inferiores, que oscilan en el rango de 53,3% y 54,1%, lo que correspondería a 27.818 informales aproximadamente.

En términos generales para el departamento, se estaría hablando de que en promedio el 64,1% de la población ocupada no aporta a pensión, es decir, se catalogaría como la población trabajadora informal.

**Gráfica 13.** Porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión del AMB, del departamento de Santander y total nacional, 2015-2019.



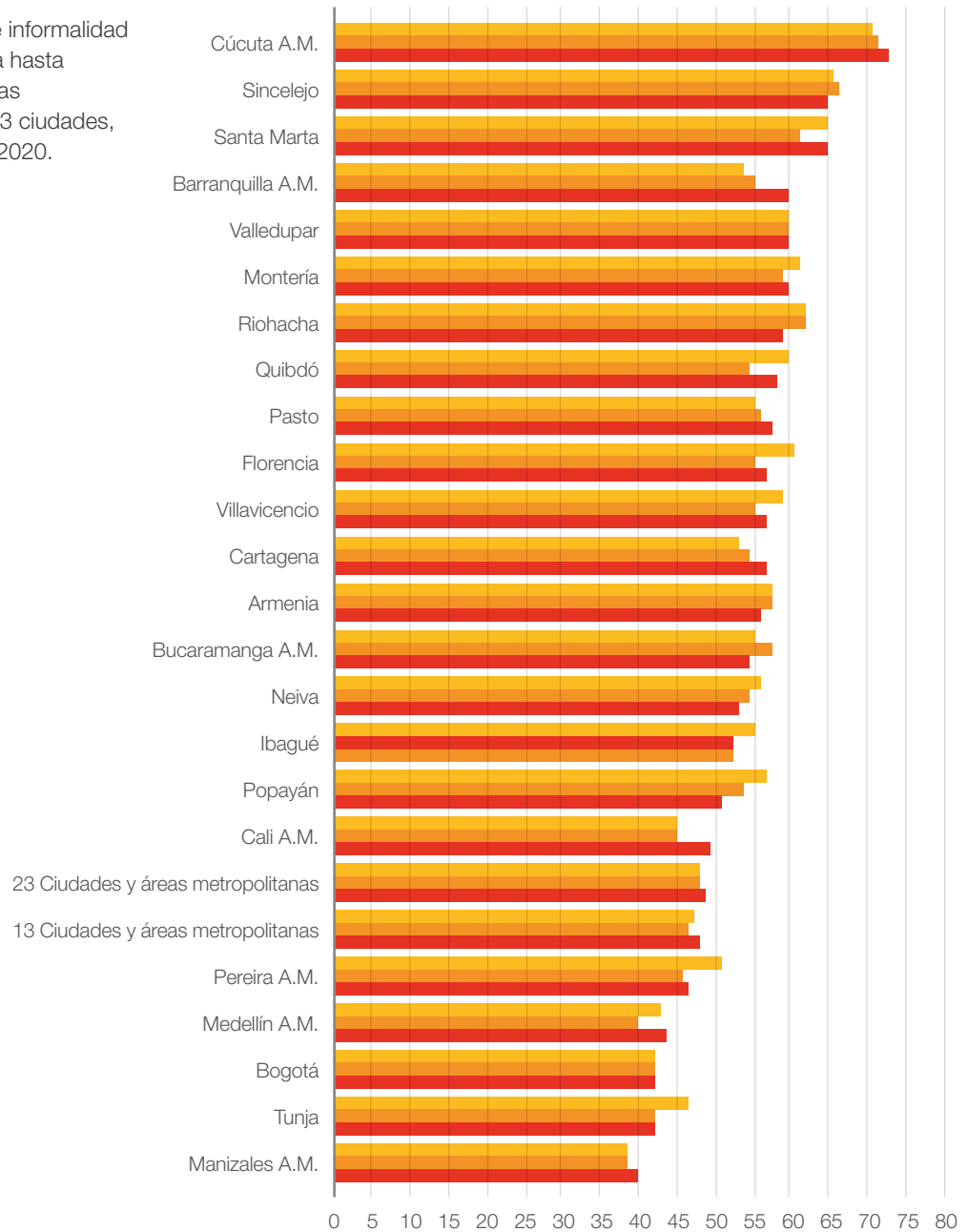
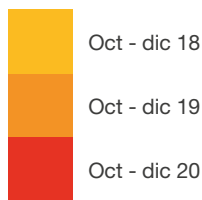
Fuente: Filco (2021).

En cuanto al primer criterio, no se tienen datos específicos a nivel departamental, por lo cual se analizan los datos disponibles para las áreas metropolitanas del país, en específico el AMB, a la luz del comparativo anterior. Se toma como indicador la proporción de informalidad según tamaño de empresa, considerando aquellas con hasta cinco trabajadores. Bajo este concepto, se encuentran para el AMB tasas superiores a la del total de las 13 ciudades y AM, con cifras relativamente similares a las presentadas por el segundo criterio.

De acuerdo al informe titulado *Informalidad, productividad y crecimiento* del BID, a la cabeza de los investigadores Daniel

Artana y Sebastián Auguste, estas altas tasas de informalidad empresarial tienen implicaciones negativas como: “menores ingresos, gastos y beneficios, menores inversiones de capital fijo, menor capacidad de gestión y menor integración con los mercados formales, a la vez que se enfrentan a mayores restricciones de crédito que las empresas formales”. Otra de las evidencias halladas es que estos ejercicios productivos informales tienden a contar con menor capital humano, así como a no tener a sus trabajadores en los sistemas de seguridad social, a falta de registro de propiedades o al incumplimiento del registro formal de la empresa (Artana y Auguste, 2011).

**Gráfica 14.** Proporción de informalidad según tamaño de empresa hasta cinco trabajadores por áreas metropolitanas y total en 13 ciudades, trimestres oct.-dic., 2018-2020.



Fuente: DANE (2020b).

Cabe resaltar que en este indicador se puede observar la disminución del valor de la tasa de informalidad, lo que se explica como un impacto de la afectación que se generó por los ejer-

cicios de confinamiento en respuesta a la pandemia y no como un resultado positivo de absorción del mercado laboral formal o de formalización (ver gráfica 14).

## Subempleo

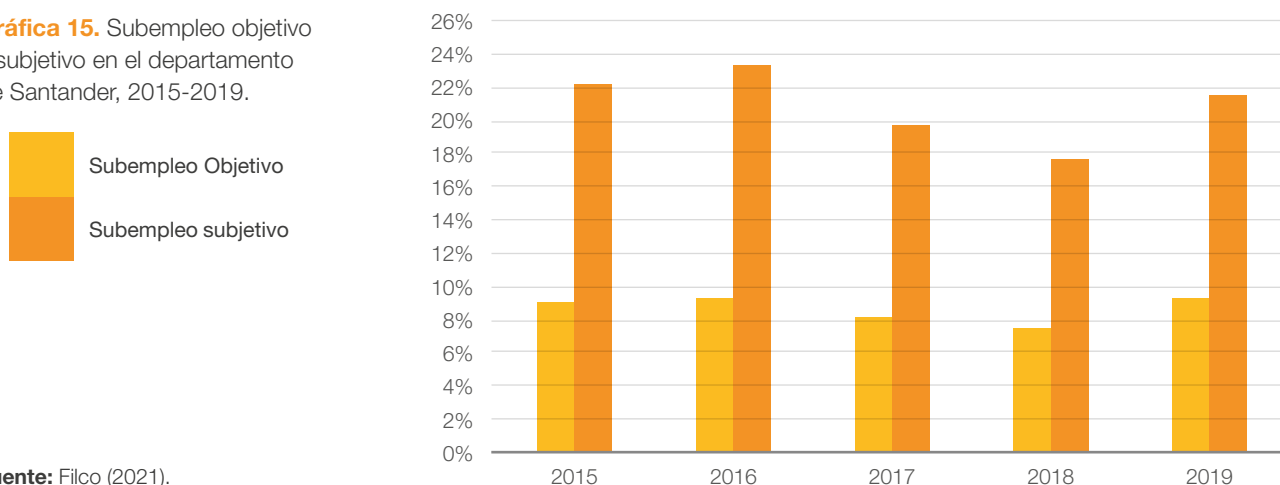
Dentro de las dinámicas del mercado laboral se encuentra el subempleo, el cual se define como la inconformidad de la población ocupada frente a las condiciones de la actividad que desarrolla y sus expectativas laborales de horas, competencias o ingresos.

El subempleo es una medida del nivel de bienestar ya que capta las expectativas laborales y el grado de satisfacción de los empleados, además de servir como un insumo para la estimación de las pérdidas de productividad del trabajo ocasionadas por la subutilización de la mano de obra y el capital humano. Algunas de las consecuencias negativas del subempleo son los daños sobre la salud mental de los trabajadores, la pérdida de habilidades productivas por obsolescencia, la disminución de la motivación y el compromiso laboral, la menor contribución productiva a la economía y la ralentización del crecimiento económico, entre otros (Cerquera *et al.*, 2020).

El subempleo se puede clasificar entre objetivo y subjetivo. El subempleo objetivo se define como la población ocupada que tiene el deseo de cambiar de trabajo pero además ha hecho una gestión para materializar su aspiración y está en disposición de efectuar el cambio, mientras que el subempleo subjetivo se define como la población ocupada que manifiesta el simple deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia a sus competencias personales (DANE, 2012).

Bajo este indicador, se observa que para el 2019 el 9,3% de la población económicamente activa del departamento se encuentra ocupada, pero no se siente conforme con su situación laboral y ha buscado la forma de dar solución a esta inconformidad. Por su parte, un 21,5% de los ocupados del departamento simplemente siente inconformidad, pero no ha hecho nada para subsanarla (ver gráfica 15).

**Gráfica 15.** Subempleo objetivo y subjetivo en el departamento de Santander, 2015-2019.

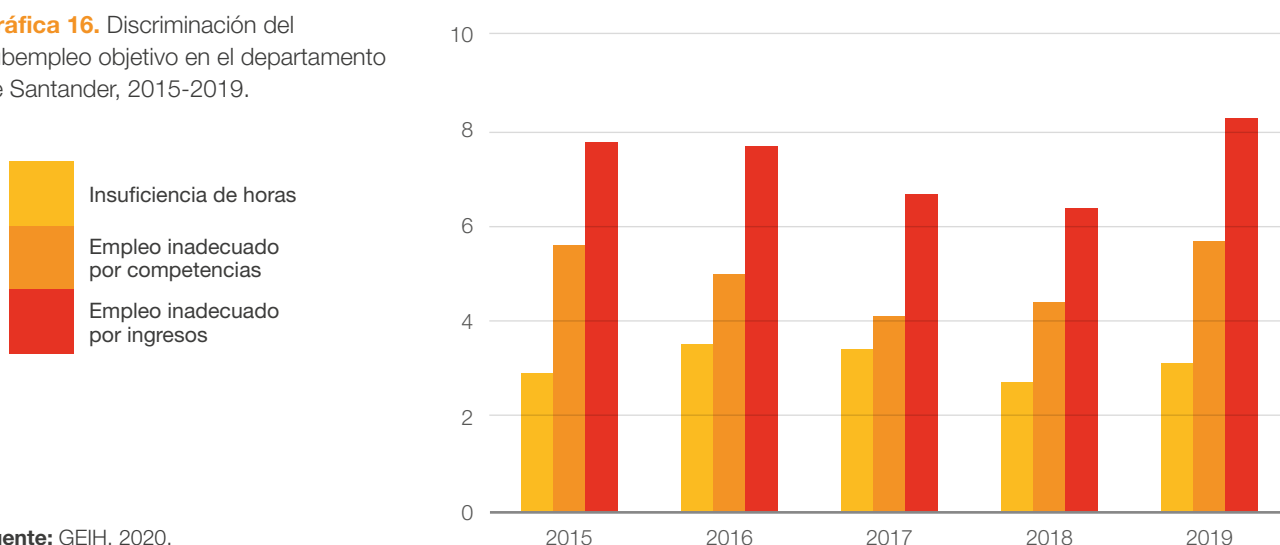


Fuente: Filco (2021).

Al observar el subempleo objetivo discriminado por la inconformidad con sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia a sus competencias personales, se encuentra que el mayor criterio es la insuficiencia de ingresos,

que para el 2019 representaba un 8,3%, frente al 5,7% por empleo inadecuado por competencias y un 3,1% por insuficiencias de horas de trabajo (ver gráfica 16).

**Gráfica 16.** Discriminación del subempleo objetivo en el departamento de Santander, 2015-2019.



Fuente: GEIH, 2020.

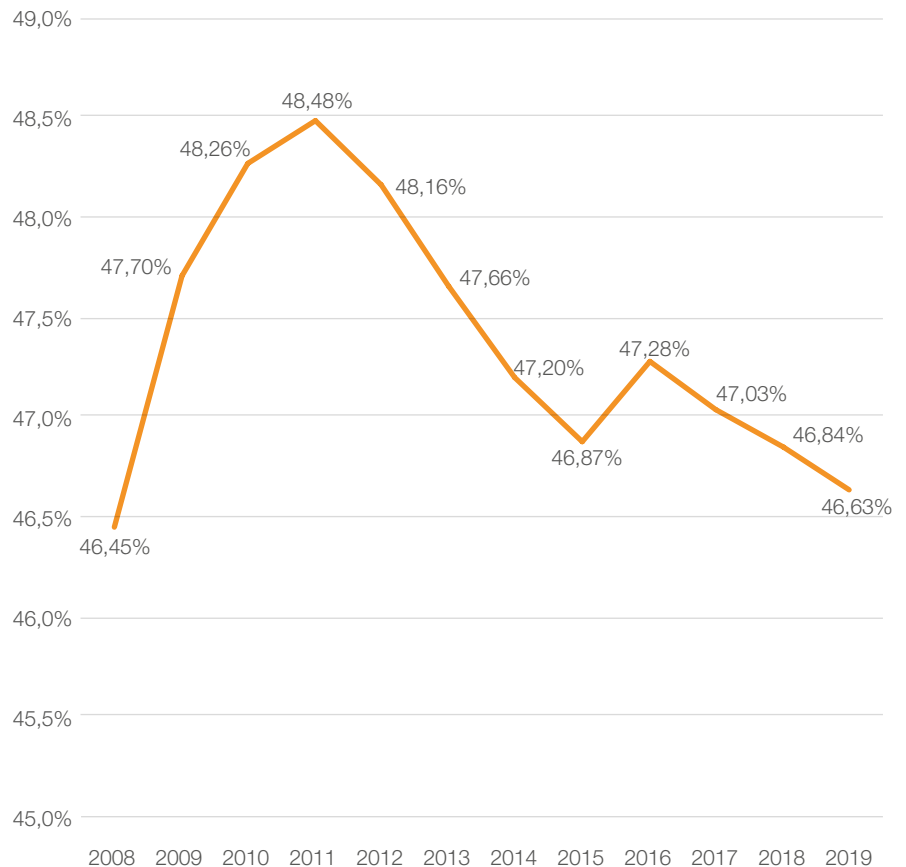
## Empleo vulnerable

Desde la perspectiva conceptual, se analiza el empleo vulnerable según los datos abiertos del Banco Mundial (2021). Este organismo usa la definición de la OIT<sup>4</sup>, que se refiere en este caso a aquellos trabajadores familiares no remunerados y a aquellos trabajadores autónomos como porcentaje del empleo total. Asimismo, según Analytica (s.f.), la Organización de las Naciones Unidas define el empleo vulnerable como la suma de trabajadores autónomos y empleados en negocios familiares, estableciendo que sus ingresos dependen de los bienes y servicios que producen directamente puesto que estos trabajadores no tienen acuerdos de trabajos formales, lo que implica que no tengan seguridad social ni representación en sindicatos u organizaciones similares. Por tanto, los *freelancers* o trabajadores por cuenta propia pueden tener momentos de rentabilidades exitosas, pero otros en los que deben enfrentar periodos de incertidumbre, como ocurrió en la pandemia COVID-19 y otras crisis similares a nivel mundial, desafiando los niveles de pobreza oculta que se evidencian en los países y regiones en desarrollo (BID, 2021).

Lo anterior justifica la importancia de estudiar este indicador dado que, según la OIT, si bien es clave observar el desempleo como un punto de partida para evaluar la calidad del empleo en países desarrollados, en economías en vías de desarrollo hay menos oportunidades de empleos productivos con ingresos justos, condiciones de trabajos seguras y protección social. En consecuencia, es indispensable analizar las tasas de empleos vulnerables y baja remuneración, destacando que estas se acentúan en mayor medida en los periodos de crisis, cuando se incrementan las tasas de despidos masivos.

Por otro lado, se destaca que la OIT indicó que la tasa entre 1998 a 2008 se redujo en 4 pp, mientras que para 2008 a 2009 esta cifra aumentó entre 41 y 110 millones. Por su parte, Colombia presenta un rango de empleo vulnerable total entre 46,45% del empleo total registrado en el año 2008 y el porcentaje más alto dado en 2011, de 48,48% (ver gráfica 17). Esta cifra se acerca al 50% del empleo total, lo que indica que la precariedad del empleo en Colombia es significativa. En ese orden de ideas, se hace necesario implementar políticas que se dirijan hacia la formalización del empleo y el suministro de garantías para el trabajador.

**Gráfica 17.** Evolución porcentual del empleo vulnerable total en Colombia, 2008-2019.



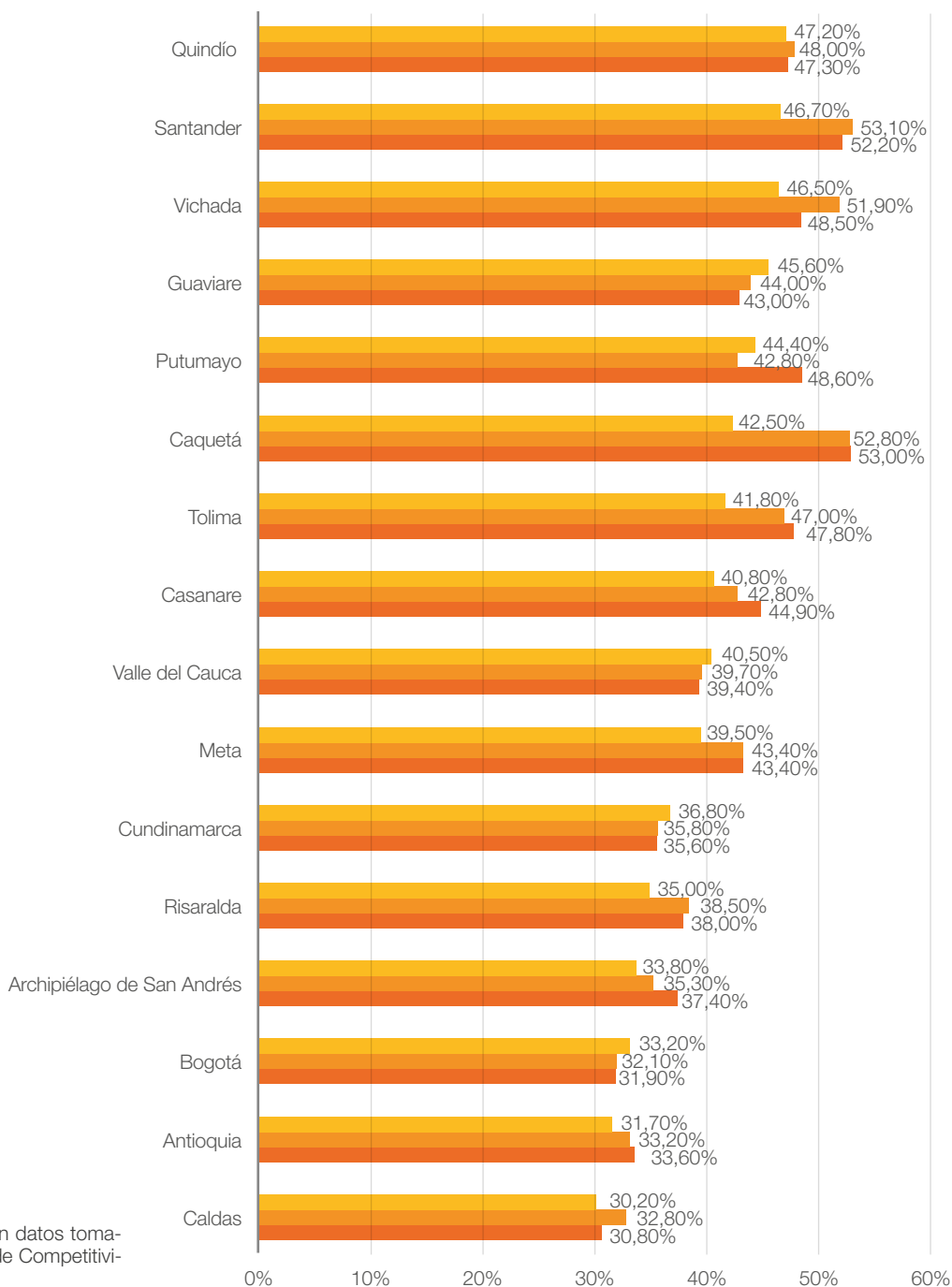
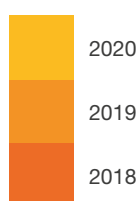
**Fuente:** datos tomados de la base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral de la OIT.

4. El empleo vulnerable es una medición recientemente definida que atañe a las personas con empleo que se encuentran en circunstancias relativamente precarias en función de la situación en el empleo. Estas situaciones se clasifican como vulnerables porque es menos probable que los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia tengan una relación contractual formal y puedan acceder a las prestaciones o a los programas de protección social, y porque corren un mayor riesgo de exposición a los ciclos económicos. Este indicador es muy sensible al género ya que, históricamente, el trabajo familiar auxiliar es una situación en la que predominan las mujeres. El indicador que propone es: tasa de empleo vulnerable = [(número de trabajadores por cuenta propia + número de trabajadores familiares auxiliares)/empleo total]\* 100 (OIT, 2009, p. 20).

Es importante destacar que el dato para el año 2020 no está disponible aún en las fuentes de bases de datos, razón por la cual no se registra en la gráfica; sin embargo, cabe decir que ante la situación compleja que vivió el país con la pandemia y el alto número de despidos, así como el congelamiento de contratos, es probable que el indicador se haya disparado dada la necesidad de sobrevivir de las familias colombianas.

Por otra parte, según el Índice Departamental de Competitividad 2020-2021, el empleo vulnerable en Santander disminuyó en 6,47 pp en el 2020 con respecto al año 2019. Esto puede relacionarse con el hecho de que el país se encontraba en cuarentena estricta y se incrementó la tasa de desempleo, de manera que disminuye el empleo en cualquiera de sus modalidades (ver gráfica 18).

**Gráfica 18.** Porcentaje de empleo vulnerable por departamento, 2018-2020.



**Fuente:** elaboración propia con datos tomados del Índice Departamental de Competitividad 2019-2020.

Es importante resaltar que para el año 2019 el empleo vulnerable en Santander se encontraba por encima del porcentaje nacional en 6,5 pp, lo cual es coherente debido a las altas tasas de in-

formalidad que presenta el departamento y fenómenos como la migración venezolana. Sin embargo, debe destacarse que para el año 2020, con la pandemia, se acerca al porcentaje nacional.



## Uso del talento

Según el Consejo Privado de Competitividad (CPC), para fortalecer la productividad de factores de las organizaciones es clave tener capital humano pertinente y competitivo. No obstante, se observa que Colombia solo cuenta con cuatro universidades entre las 500 primeras del mundo. Además, el 50% de los empleadores manifestaron tener dificultades para llenar sus vacantes debido a la ausencia de competencias genéricas y específicas de los aspirantes y a la falta de experiencia, siendo uno de los países con mayor porcentaje de dicha dificultad (CPC, 2017).

Por su parte, según el Índice Departamental de Competitividad 2020-2021, Bogotá D. C., Antioquia y Santander están a la cabeza del *ranking* del pilar de educación superior y formación para el trabajo con puntajes de 8,93, 7,30 y 7,01 sobre 10. Adicionalmente, el departamento de Santander es segundo en el indicador de graduados en posgrado, con un puntaje de 9,83 sobre 10. De igual forma, este departamento cuenta con la cuarta mayor cobertura bruta en formación técnica y tecnológica del país, con un puntaje de 7,36 sobre 10 (CPC, 2020-2021, p. 38).

En relación con lo anterior, el Observatorio Socioeconómico de Santander<sup>5</sup> (Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, s.f.) creó una base de datos con la revisión de 160 perfiles laborales en el municipio de Bucaramanga, para el año 2021, en bolsas de empleo como el *empleo.com* y *computrabajo*, las cuales permiten observar que los salarios de las ofertas laborales oscilan entre COP 300.000, ofrecidos a bachilleres y trabajadores con nivel de educación media, hasta COP 5,5 millones ofrecidos a profesionales con competencias más específicas relacionadas con conocimientos en *business intelligence*, especialización en auditoría médica, gerencia en salud o administración en salud, conocimientos en implementación de proyectos, herramientas estadísticas y metodología en investigación, y nivel de inglés B1-B2. Así, se destaca que los profesionales con carreras universitarias y especializaciones son los que podrían devengar mayores salarios.

Sin embargo, frente a esto es importante resaltar que los salarios mayoritariamente oscilan entre 1,5 millones y 2,5 millones,

lo cual deja entrever que para profesionales de cualquier área, incluso con formación posgradual, las remuneraciones son relativamente bajas o promedio. Esto se debe probablemente a que las empresas son en su mayoría micro y pequeñas empresas que no cuentan con capacidad para pagar salarios altos. Por otro lado, en términos de solicitud de experiencia laboral, esta varía entre seis meses y diez años, siendo la de mayor frecuencia entre uno y tres años, lo que explica al monto del salario ofrecido en el mercado. Además, las ofertas se concentran en el rango de edad comprendido entre 20 y 50 años, pero con mayor frecuencia en menores de 40 años.

En relación con lo anterior, debe destacarse que las profesiones solicitadas por el sector externo corresponden a bachilleres, técnicos, administrativos, aprendices, servicios, automotrices, enfermeros, economistas, diseñadores gráficos, entre otros. De este modo se aprecia que, si bien hay diversidad de requerimientos de las empresas del sector real, los más solicitados son administrativos, bachilleres y tecnólogos; las demás áreas se distribuyen entre las ofertas laborales, con una menor frecuencia.

Finalmente, es pertinente hacer mención a que las competencias que el sector solicita del talento humano son procedimentales, como manejo de Microsoft Office, Microsoft Excel y Microsoft PowerPoint, experiencia en telecomunicaciones, licencia para conducir, inglés de nivel B1, entre otras, y habilidades blandas como relacionamiento personal, trabajo en equipo, servicio al cliente, liderazgo, visión estratégica y toma de decisiones, entre otras. Así se refleja que en el mercado laboral los empresarios dan mayor importancia a lo procedimental y actitudinal que a lo conceptual.

En este sentido, es importante que las instituciones educativas fortalezcan el desarrollo de estrategias para la enseñanza-aprendizaje de las competencias actitudinales basadas en el relacionamiento social y de habilidades blandas que permitan la asertividad en las competencias para la inserción al mercado laboral actual.



Foto: Pablo Reinel González





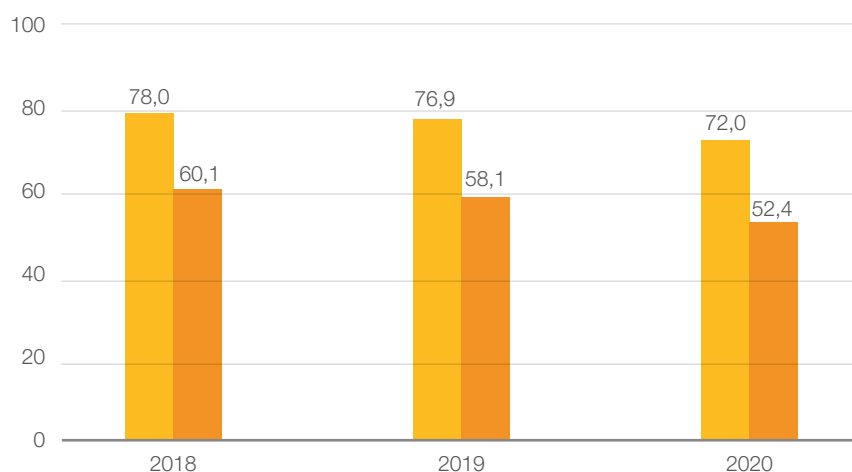
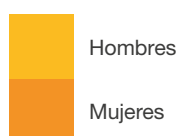
# BRECHAS DE GÉNERO Y CAPITAL HUMANO

## Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres

Al analizar los diferentes indicadores por género se pueden identificar las brechas entre mujeres y hombres que se presentan y ratifican en el mercado laboral regional. Con respecto a la TGP, se observa una disminución de la fuerza laboral

femenina en el departamento en los últimos años, ahondada por la pandemia del COVID-19 en el 2020, periodo en el cual cerca de la mitad de las mujeres en edad de trabajar no participaban del mercado laboral. Además, se evidencia que la brecha entre mujeres y hombres que presenta la TGP del departamento de Santander ha venido aumentando, pasando de 17,9 pp en 2018 a 18,8 pp en 2019 y a 19,6 pp en el 2020 (ver gráfica 19).

**Gráfica 19.** Tasa global de participación, departamento de Santander por sexo, 2018-2020.

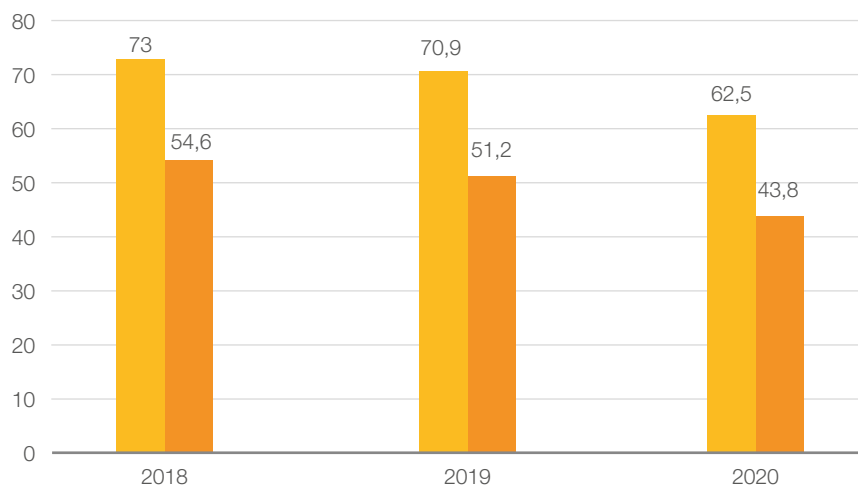
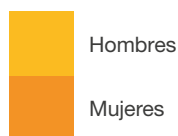


Fuente: Filco (2021).

En cuanto a la tasa de ocupación y como reflejo, en parte, de la disminución de la población femenina en el mercado laboral de departamento, se identifica una tendencia similar a disminuir en los últimos años, pasando del 54,6% en 2018 (613.561 hombres y 476.923 mujeres) al 51,2% en 2019 (599.929 hombres y 450.468 mujeres) y llegando a su punto

más bajo en 2020, del 43,8% (531.984 hombres ocupados y 387.662 mujeres ocupadas). Así, si bien se observa que la pandemia golpeó tanto a hombres como mujeres en términos de ocupación, la brecha de ocupación entre los dos se mantiene por encima de los 18 pp en promedio durante todo el periodo observado (ver gráfica 20).

**Gráfica 20.** Tasa de ocupación por sexo, departamento de Santander, 2018-2020.



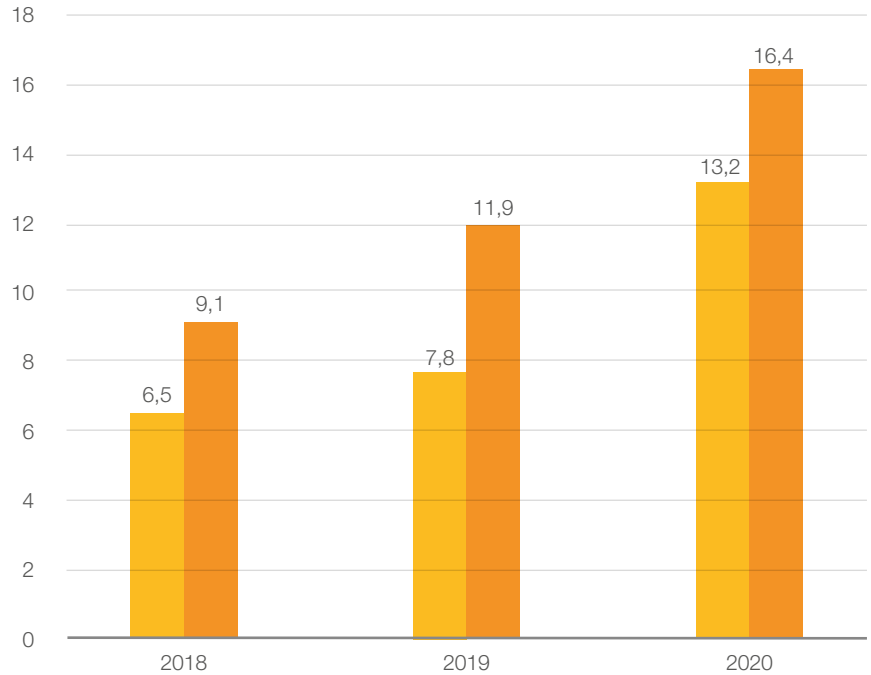
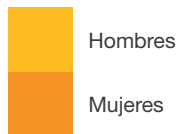
Fuente: Filco (2021).

## Brecha en tasa de desempleo entre hombres y mujeres

En términos de desempleo y en coherencia con las implicaciones de los indicadores anteriores, el desempleo femenino

mantiene la misma tendencia creciente que el masculino, lo que refleja el comportamiento observado en términos generales de este indicador en apartados precedentes, pero se resalta que las tasas de desempleo femenino son superiores en todo el periodo de observación, presentando una brecha de 2,6 pp en 2018, 4,1 pp en 2019 y 3,2 pp en 2020 (ver gráfica 21).

**Gráfica 21.** Tasas de desempleo del departamento de Santander por sexo, 2018-2020.

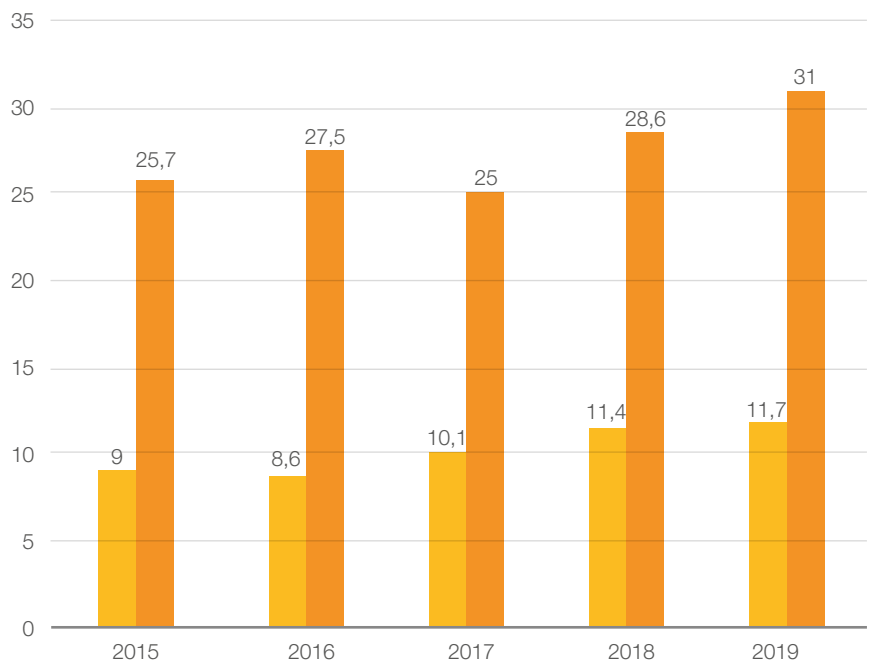
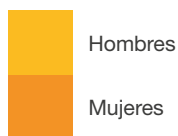


Fuente: Filco (2021).

Esta dinámica es aún más preocupante al observar la discriminación de los resultados de la población joven que ni estudia ni está ocupada en el mercado laboral, también definidos como los GOYN (*opportunity youth*), refiriéndose a los “jóvenes oportunidad” del departamento. En este indicador se identifica un

incremento significativo de las brechas que el mercado laboral presenta entre hombres y mujeres. Así, en el 2019, el 1% de las mujeres entre 18 y 28 años del departamento no se encontraban trabajando ni estudiando, con una diferencia de 19,3 pp frente a la población masculina (ver gráfica 22).

**Gráfica 22.** Porcentaje de la población entre 18 y 28 años por sexo que no estudian ni están ocupados en el mercado laboral del departamento de Santander 2015-2019.



Fuente: Filco (2021).

## Disparidad salarial entre hombres y mujeres

Santander es uno de los departamentos que al 2019 presentaron mayor disparidad salarial entre mujeres y hombres, tan solo superado por Bogotá.

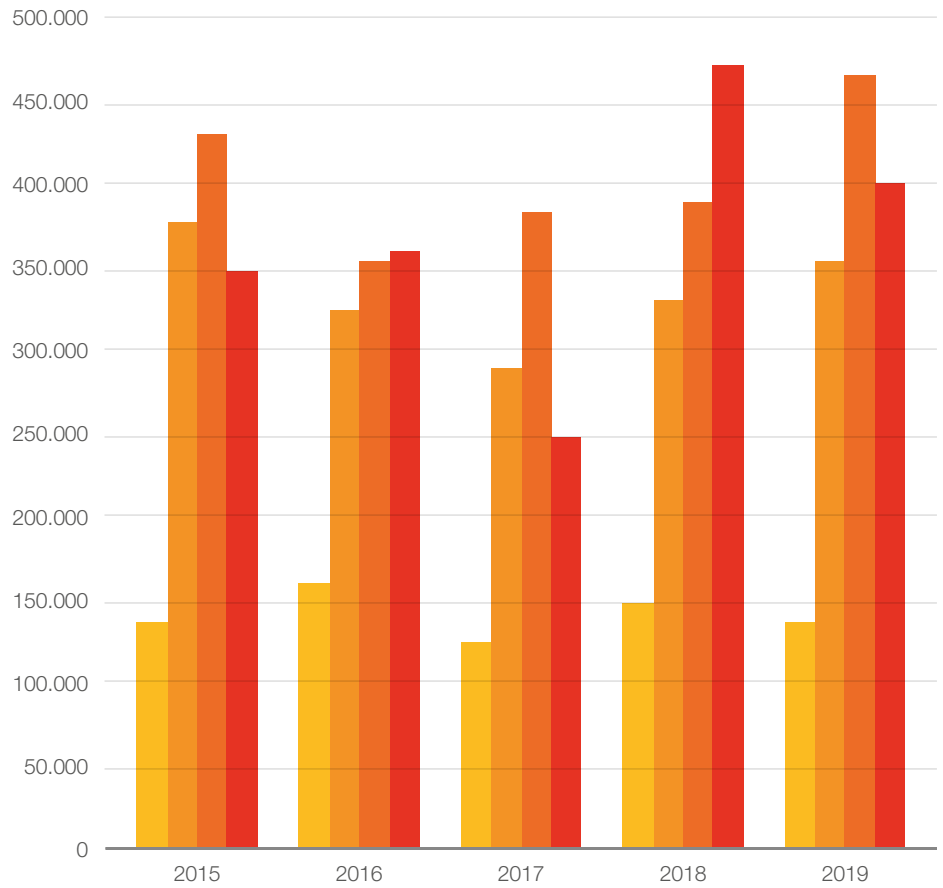
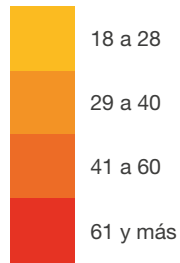
La disparidad promedio presentada en materia de salarios para el 2019 en Santander fue de COP 317.784 a favor de los trabajadores de sexo masculino, con una tendencia creciente desde el 2018 (ver tablas 1 y 2 y gráfica 23).

**Tabla 1.** Disparidad salarial entre hombres y mujeres por departamentos, 2015-2019.

Disparidad salarial entre hombres y mujeres						
Geográfica	2015	2016	2017	2018	2019	Comportamiento
Bogotá	\$ 362.873	\$ 330.628	\$ 279.724	\$ 273.685	\$ 363.728	
Santander	\$ 293.789	\$ 258.242	\$ 243.747	\$ 274.245	\$ 317.784	
Valle del Cauca	\$ 295.651	\$ 276.802	\$ 292.699	\$ 280.295	\$ 293.150	
Atlántico	\$ 263.127	\$ 271.303	\$ 279.696	\$ 243.457	\$ 287.198	
Cundinamarca	\$ 220.875	\$ 225.860	\$ 324.793	\$ 182.938	\$ 272.738	
Quindío	\$ 189.066	\$ 264.555	\$ 262.106	\$ 255.901	\$ 271.543	
Meta	\$ 327.491	\$ 331.202	\$ 289.828	\$ 282.591	\$ 248.784	
Córdoba	\$ 109.199	\$ 148.839	\$ 180.767	\$ 187.256	\$ 220.425	
Risaralda	\$ 206.373	\$ 181.602	\$ 195.373	\$ 211.297	\$ 189.126	
Sucre	\$ 148.318	\$ 170.074	\$ 174.721	\$ 157.702	\$ 184.107	
Bolívar	\$ 188.199	\$ 147.633	\$ 194.869	\$ 185.733	\$ 182.855	
La Guajira	\$ 213.003	\$ 198.595	\$ 166.291	\$ 205.182	\$ 176.547	
Tolima	\$ 239.851	\$ 231.285	\$ 279.372	\$ 182.068	\$ 154.422	
Antioquia	\$ 186.368	\$ 168.713	\$ 147.413	\$ 145.898	\$ 154.193	
Boyacá	\$ 198.047	\$ 263.664	\$ 193.461	\$ 225.690	\$ 144.266	
Nariño	\$ 128.086	\$ 160.171	\$ 154.691	\$ 145.482	\$ 139.990	
Caquetá	\$ 104.641	\$ 202.939	\$ 167.908	\$ 127.695	\$ 139.573	
Cesar	\$ 191.874	\$ 183.327	\$ 204.147	\$ 220.631	\$ 130.029	
Magdalena	\$ 175.027	\$ 194.761	\$ 152.772	\$ 177.431	\$ 127.672	
Caldas	\$ 78.581	\$ 115.600	\$ 122.231	\$ 58.159	\$ 107.000	
Huila	\$ 151.452	\$ 99.705	\$ 104.332	\$ 146.559	\$ 86.132	
Norte de Santander	\$ 157.289	\$ 123.194	\$ 174.255	\$ 109.790	\$ 50.524	
Cauca	\$ 70.827	\$ 97.500	\$ 50.975	\$ 57.751	\$ 44.511	
Chocó	\$ 55.238	\$ 21.004	\$ 66.595	-\$ 7.976	-\$ 156.648	

Fuente: Filco (2021).

**Gráfica 23.** Disparidad salarial entre hombres y mujeres por rango de edad, departamento de Santander, 2015-2019.



Fuente: Filco (2020).

**Tabla 2.** Disparidad salarial entre hombres y mujeres por nivel educativo, departamento de Santander, 2015-2019.

Temática	2015	2016	2017	2018	2019	Variación
Hasta básica primaria	299.058	319.584	348.134	359.063	386.059	
Basica secundaria	347.986	262.046	277.305	295.897	367.357	
Media	411.217	409.912	370.291	411.239	360.069	
Superior o universitaria	482.230	415.759	325.608	437.214	620.102	

Fuente: Filco (2020).

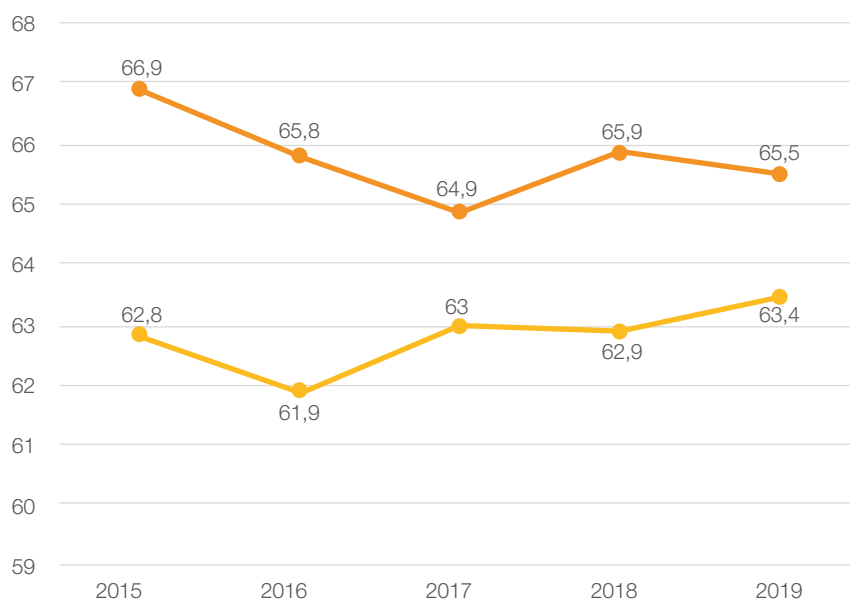
## Brecha en formalidad laboral entre hombres y mujeres

Desde la observación del segundo criterio, considerando la informalidad con base en el porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión en el AMB, el departamento de Santander y el total nacional para el periodo 2015-2019 des-

agregado por sexo, se encuentran tasas de informalidad de la población ocupada femenina superiores a la masculina y por encima del promedio departamental. Esto obedece a que las mujeres trabajadoras no solo aportan en la generación de ingresos para el núcleo familiar, sino también cubren gran parte de las obligaciones y quehaceres del hogar, por lo cual buscan actividades de mayor flexibilidad horaria (ver gráfica 24).

**Gráfica 24.** Porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión en el departamento de Santander por sexo, 2015-2019.

● Hombres  
● Mujeres



Fuente: Filco (2021).

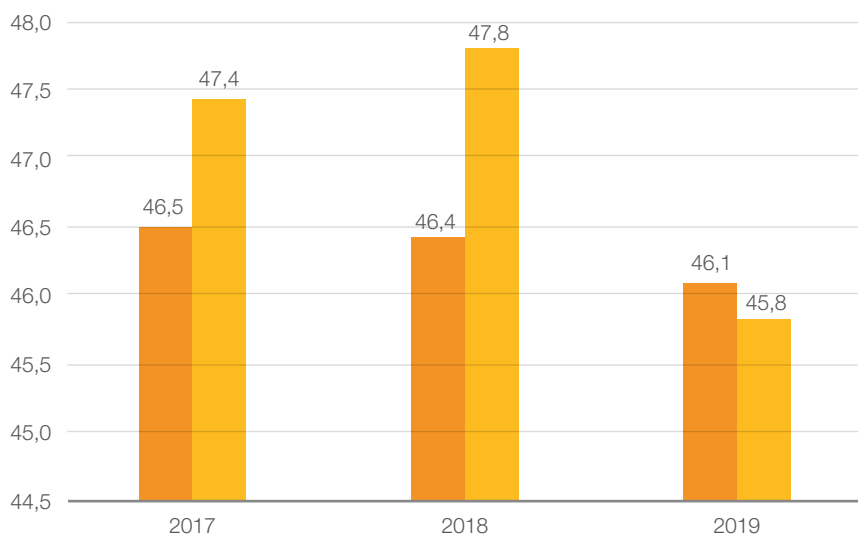
## Brecha en empleo vulnerable entre hombres y mujeres

En el mercado laboral y en otros episodios de la historia se evidencian brechas de género que muestran que la mujer siempre es de las más afectadas ante cualquier coyuntura, por lo que se supondría que el empleo vulnerable debería evidenciarse en las

mujeres principalmente. Sin embargo, según la gráfica 25, para los años 2017 y 2018 los hombres marcaron los registros más altos frente al total de la población ocupada que se encontraba ubicada con empleos vulnerables, con brechas respectivamente marcadas en 0,9 y 1,4 pp, es decir, sin condiciones óptimas. No obstante, para 2019 el panorama cambia y las mujeres registran un nivel de empleo vulnerable ligeramente superior, con una brecha de 0,3 pp.

**Gráfica 25.** Porcentaje de ocupados con empleo vulnerable por género en el periodo 2017-2019.

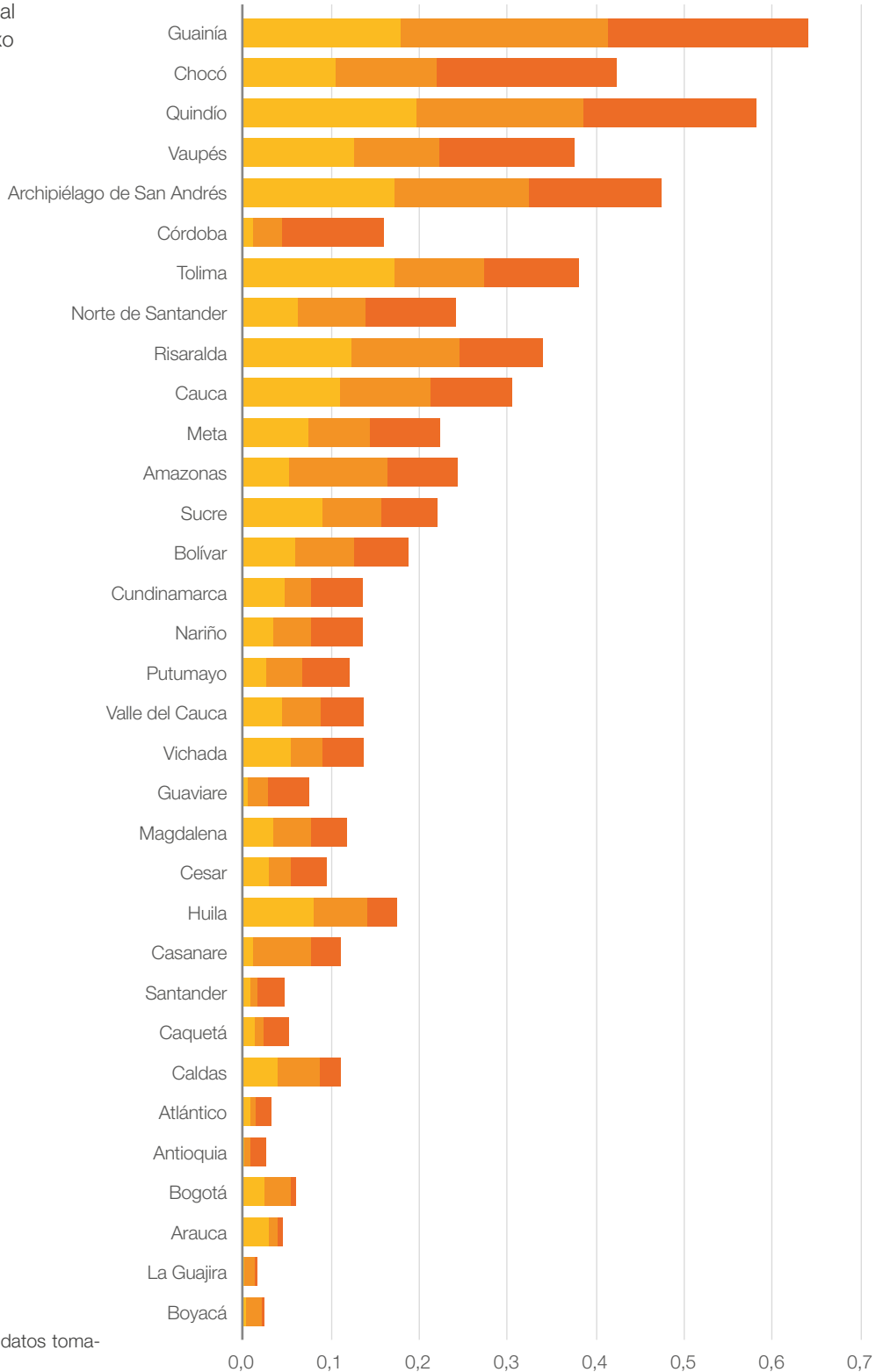
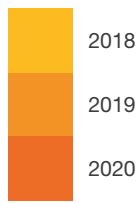
■ Hombres  
■ Mujeres



Fuente: Banco Mundial y base de datos de Indicadores principales sobre el mercado laboral de la OIT.



**Gráfica 26.** Brecha porcentual de empleo vulnerable por sexo en el periodo 2018-2020.



**Fuente:** elaboración propia con datos tomados de CPC.

Por otro lado, Santander registra unas brechas entre hombres y mujeres muy bajas para el año 2018 y 2019 (0,01) y un leve incremento para el año 2020 (0,03), lo cual puede haber sido ocasionado por la pandemia. Sin embargo, a pesar de existir dichas diferencias entre los indicadores de empleo vulnerable entre hombres y mujeres, al comparar con otros departamen-

tos, como por ejemplo Guainía, estas no son significativas dado que este registra una cifra 0,23 pp aproximadamente; si se les compara con los departamentos de Boyacá y La Guajira para los años 2018 y 2020, llegan incluso a ser nulas, registrando las tasas más bajas para el año 2019 de todos los departamentos del país.

# TRABAJO INFANTIL Y MIGRACIÓN

## Trabajo infantil

Según el DANE, no existe una definición clara de lo que significa el trabajo infantil. De acuerdo con algunas culturas y bajo algunas circunstancias sociales, el que los niños participen en algunas actividades productivas y asuman ciertas responsabilidades es parte de su aprendizaje (Cajiao *et al.*, 1998). El

objetivo 8 de los ODS establece entre sus metas eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el reclutamiento, y la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas al 2025. A fin de aclarar dudas sobre el término, la OIT (2004) creó una representación gráfica de este concepto (gráfica 27), donde las áreas sombreadas corresponden a las situaciones no aceptables de trabajo infantil.

**Gráfica 27.** Definición de trabajo infantil según la OIT.

Edad	18					
	15					
	12					
		Trabajo excluido de la legislación sobre edad mínima (ayuda en el hogar y actividades como parte de su educación)	Trabajo ligero	Trabajo no peligroso	Trabajo peligroso	Incondicionales peores formas de trabajo infantil (esclavitud, prostitución, reclutamiento, etc.)

**Fuente:** OIT (2004, p. 7).

Así, se concluye que el trabajo infantil se puede definir como un trabajo que “priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental” (OIT, 2004, p. 20). Por otra parte, y con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el DANE estima el trabajo infantil como:

- **Tasa de trabajo infantil (TTI):** porcentaje de 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.

- **Tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar (TTIA):** porcentaje de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad que trabajan, incluyendo los que no trabajan pero dedican 15 horas y más a oficios del hogar, con respecto a la población total en este grupo de edad.

En Colombia, el Código de Infancia y Adolescencia permite que los niños con edades inferiores a 15 años desempeñen trabajos pagos en las áreas del arte, el deporte, la cultura y la recreación por un máximo de 14 horas a la semana.



Foto: Pablo Reinel González

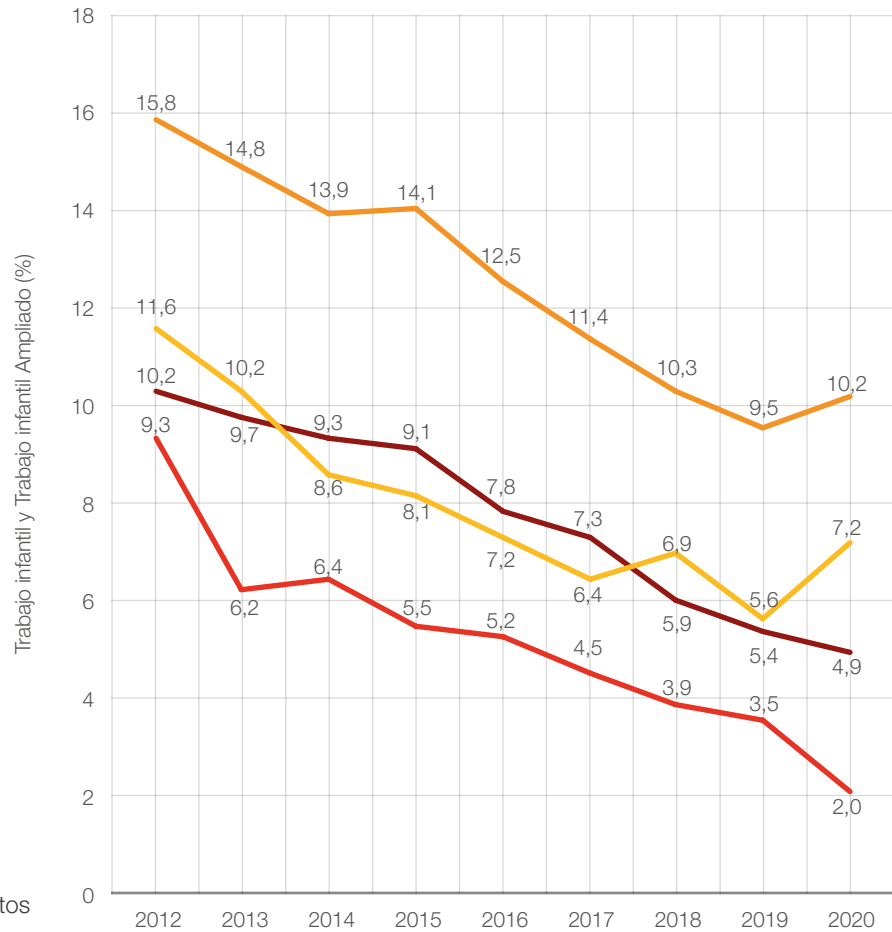
## Situación del trabajo infantil en Santander

Según la GEIH, tanto la TTI como la TTIA a nivel nacional y en Santander<sup>6</sup> han venido disminuyendo, con un repunte en el año 2020 posiblemente atribuible a la caída de la actividad económica producto de la pandemia de COVID-19. A nivel local, para el año 2012 la TTI y la TTIA se ubicaban en 9,3% y 11,6%, respectivamente. En el 2018, la TTIA fue de 6,9%, ligeramente

por encima de los valores del 2017. En el 2019 bajó a 5,6%, para luego volver a subir a 7,2% en el 2020. Por su parte, la TTI mantuvo su tendencia decreciente, pasando a 3,9% en 2018 hasta llegar a 2,0% en 2020. De tal forma, ambas tasas siempre han estado por debajo de los niveles nacionales (ver gráfica 28); sin embargo, se debe tener presente que la GEIH no incluye información sobre las peores formas de trabajo infantil por cuanto este tipo de actividades no se reportan. Igualmente, no existe información sobre niños, niñas y adolescentes en situación de calle.

**Gráfica 28.** Trabajo infantil y trabajo infantil ampliado, nacional y Santander (%), 2012-2020.

- TTIA\_Santander
- TTIA\_Nacional
- TTI\_Santander
- TTI\_Nacional



**Fuente:** elaboración propia con datos del DANE.

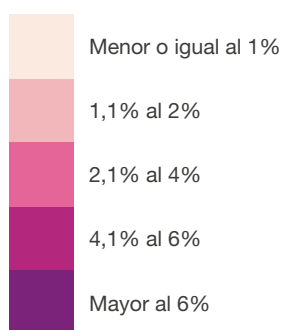
El Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 brinda información a nivel de municipio, tal como se muestra en la gráfica 29. A nivel de cabecera, el municipio con mayor porcentaje de trabajo infantil es El Peñón (5,7%), mientras que a nivel rural los mayores porcentajes se encuentran en Encino (10,6%), El Peñón (8,2%), Jordán Sube (7,0%), Cepitá (6,5%) y San Joaquín (6,4%).

Con base en las estadísticas de la GEIH del DANE es posible caracterizar el trabajo infantil en Bucaramanga según gé-

nero, así como su evolución en los últimos años. Del total de menores de edad que trabajan, la mayoría son niñas (53,54% *versus* 46,96% en el caso de los varones), con tendencia a decrecer. Igualmente, ha venido disminuyendo el número promedio de horas semanales de trabajo de cada grupo, siendo inferior para las niñas (34,13) que para los niños (37,85). Sin embargo, es posible que muchas de las actividades que las niñas desempeñan, sobre todo en el hogar, no sean reportadas (ver tabla 3).

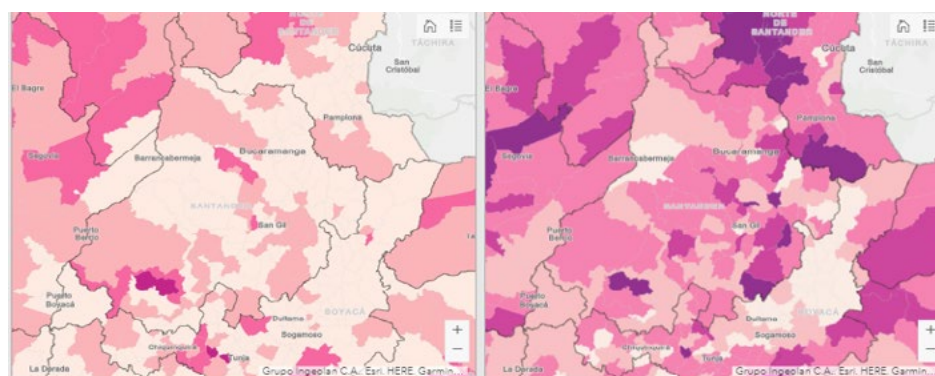
6. Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta.

**Gráfica 29.** Trabajo infantil por municipios, 2018.



Trabajo infantil (cabecera municipal)

Trabajo infantil (centros poblados y rural disperso)



**Nota:** Mapa disponible en la página <https://dane.maps.arcgis.com/apps/MapJournal/index.html?appid=8363967b222a4e559044586607dc1bff>

**Fuente:** DANE (2019)

De los niños que trabajan, la mayoría no asiste a ningún centro de estudios. La incidencia es mayor en el caso de las niñas y ha crecido en el tiempo. En efecto, para los varones el porcentaje que estudia bajó de 33,33% en el año 2018 a 22,72% en 2020. Para ese mismo periodo, el porcentaje de niñas que estudian pasó de 9,09% a solo 6,40%. Ello puede deberse, en parte, al hecho de que la edad promedio de las niñas que trabajan

es ligeramente superior (15,67 años en 2020) a la de los niños (14,94 años en 2020), lo cual también puede explicar el cada vez más mayor porcentaje de niños y niñas trabajadores con estudios a nivel de media. Entre las razones para trabajar pierden peso la necesidad de contribuir con los gastos del hogar y participar en la actividad económica, para dar lugar al deseo de tener ingresos propios, especialmente entre las niñas.

**Tabla 3.** Caracterización del trabajo infantil en Bucaramanga.

	2018		2019		2020	
	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas
Participación en el total (%)	35,29	64,71	42,54	57,46	46,96	53,54
Asiste a la escuela (%)						
Sí	33,33	9,09	17,81	8,55	22,72	6,40
No	66,67	90,91	82,19	91,45	77,28	94,60
Nivel educativo (%)						
Básica primaria (1°-5°)	25,00	9,09	13,56	17,90	17,04	6,40
Básica secundaria (6°-9°)	50,00	59,09	36,81	45,98	35,84	43,83
Media (10°-13°)	25,00	31,82	49,63	36,12	40,20	49,77
Razón para trabajar (%)						
Debe ayudar con gastos del hogar	24,84	36,95	29,11	26,46	17,8	23,83
Debe participar en actividad económica	9,73	13,33	15,83	18,35	21,97	16,11
El trabajo lo forma y aleja de problemas	9,16	5,45	9,19	3,10	8,64	5,59
Le gusta tener sus propios ingresos	56,57	44,27	45,88	52,09	49,27	52,91
Edad promedio (años)	14,25	16,6	14,55	16,46	14,94	15,67
Promedio de horas de trabajo (horas)	42,93	37,18	40,04	36,83	37,85	34,13

**Fuente:** elaboración propia con información del DANE.

Se puede concluir, a partir de la información disponible, que la incidencia del trabajo infantil ha venido disminuyendo, tanto en términos de participación como en carga horaria. Sin embargo, se conoce que a raíz de la crisis originada por el COVID-19 esta tendencia se ha revertido, y además existen importantes carencias de información a nivel de región que permita caracterizar el fenómeno por grupos de género y área. Asimismo, no se dispone de información acerca de incidencia de explotación laboral de niños y niñas involucrados en actividades ilícitas (prostitución, tráfico de drogas, robo, etc.).

## Efectos de la migración en el mercado laboral

Según el DANE (2021g), la tasa de participación global entre migrantes fue de 79,1% para los hombres y 52,8% para las mujeres en el 2020 (gráfica 30). Estos porcentajes corresponden a la población migrante reciente, definida por el DANE como aquella población proveniente de Venezuela que ingresó al país en los últimos 21 meses. Los demás migrantes corresponden a personas que ingresaron a Colombia en un periodo superior a los 12 meses, pero inferior de los 24. Para este segundo grupo, los porcentajes son inferiores.

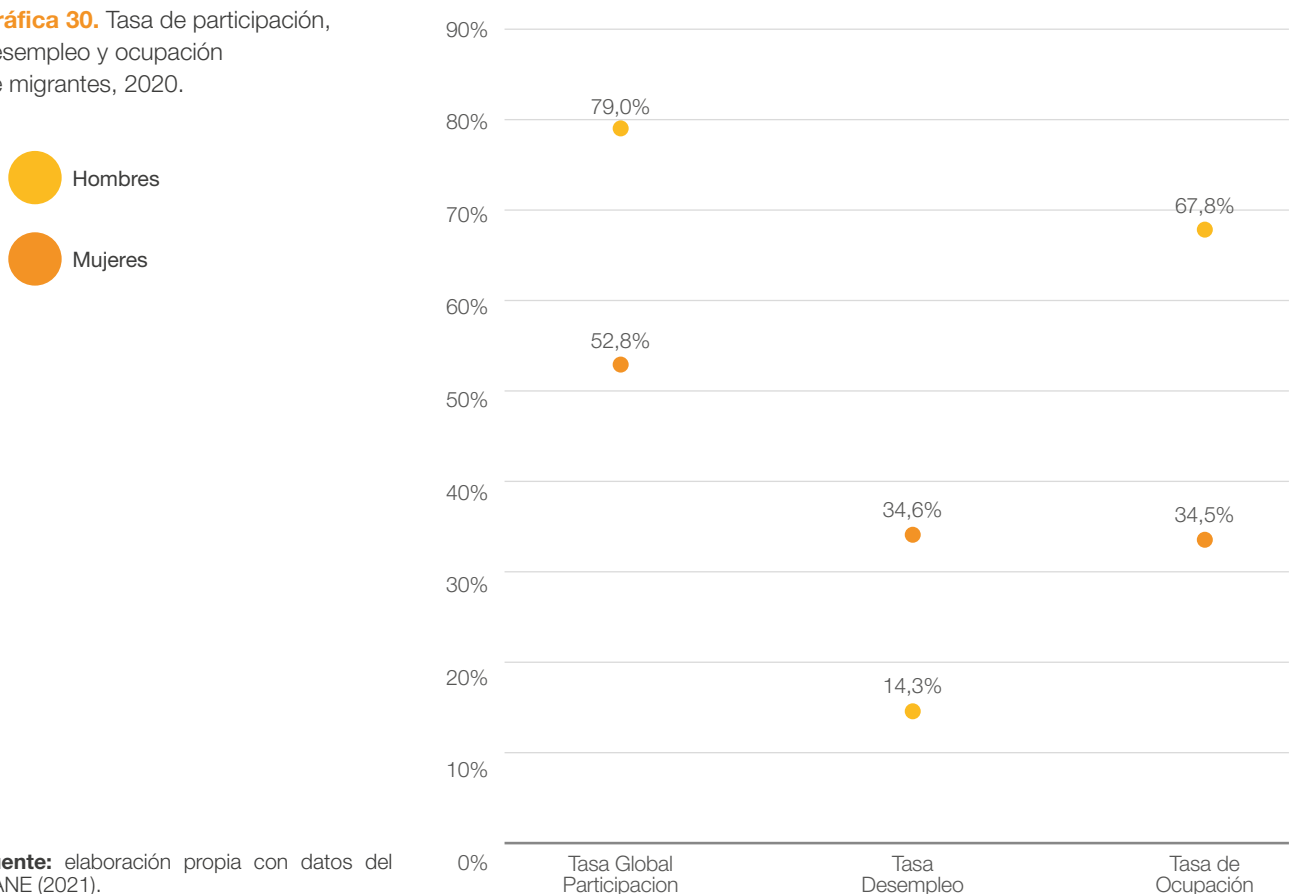
Para las mujeres migrantes recientes en particular, la tasa de desempleo en el año 2020 es de 34,6%, mientras que la de

los hombres es 20,3 pp. Es importante resaltar que las mujeres migrantes tienen una doble condición que las impacta negativamente en el ámbito socio económico: primero, por ser migrantes y, segundo, por ser mujeres. Por su parte, el grupo de migrantes no recientes registra tasas de desempleo inferiores a los migrantes recientes, por cuanto tienen un lapso más largo para incorporarse en el mercado laboral.

En el año 2020, la tasa de participación para los hombres migrantes recientes es de 67,8%, superior a la de las mujeres migrantes recientes (34,5%) y a la de los hombres migrantes no recientes (61,8%). Según el DANE (2021g), las mujeres ocupadas y migrantes recientes se dedican a realizar actividades económicas propias del sector de servicios. Por ejemplo, el 33,4% presta servicios de alojamiento y comida.

En la medición de la informalidad, el DANE denominó como informales a aquellos migrantes que no tuvieran seguridad social o no contaran con acceso a salud durante mayo y diciembre del 2020. Los resultados arrojados fueron los siguientes: el 89,7% y el 88,9% de los hombres y mujeres ocupados y migrantes recientes no contaban con servicios de salud. Esto se explica por la condición irregular o ilegal en la que se encuentra gran parte de la población migrante venezolana y su incorporación que los obliga a incorporarse al mercado de trabajo mediante actividades informales. Según el DANE (2021g), 54,4% de los hombres ocupados y migrantes recientes son independientes, mientras que las mujeres de este mismo grupo, en su mayoría, son asalariadas (50,7%) (ver gráfica 30).

**Gráfica 30.** Tasa de participación, desempleo y ocupación de migrantes, 2020.



**Fuente:** elaboración propia con datos del DANE (2021).





Foto: Pablo Reinel González





## RECOMENDACIONES

A partir del análisis de datos estadísticos y revisión literaria relacionada con las tasas de ocupación y desempleo, la formalización, la calidad del empleo, brechas de género, trabajo infantil y migración, se identifica la necesidad de estimular la productividad, políticas para la formalización y la inclusión laboral de jóvenes y mujeres, así como orientar acciones dirigidas a reducir las tasas de trabajo infantil y a garantizar calidad de la educación y vinculación laboral a la población migrante. Por estas razones se plantean las siguientes recomendaciones.

### **Coordinación público-privada. Inclusión laboral de mujeres y jóvenes.**

Es importante destacar que el departamento de Santander presentó, a través del comportamiento de los indicadores, un panorama marcado de afectación a grupos poblacionales específicos: las mujeres y los jóvenes. Con base en ello se plantean algunas recomendaciones que puedan mejorar la situación laboral de esta población.

- i. Para la inserción laboral juvenil y de las mujeres se sugiere: solicitar, desde la Subcomisión Departamental de Asuntos Salariales y Laborales, la creación de un grupo de trabajo mixto (entes públicos, empresariales, asociaciones y academia) encargado del estudio de las políticas de empleabilidad y formalización laboral existentes a nivel nacional y departamental para estos grupos poblacionales específicos, ya que las mesas existentes abarcan todos los temas laborales, y dicha amplitud puede dificultar el desempeño frente a los grupos seleccionados.

Este grupo deberá también identificar los lineamientos y estrategias existentes de accesibilidad laboral dentro de las políticas de igualdad de género en el país y en los planes de desarrollo de la región, en función de constituir una central de información al respecto para poder difundir bajo una única estrategia, complementar o construir, si se encuentran deficiencias; nuevas estrategias.

Posteriormente, se deben evaluar los resultados de las políticas del primer empleo en la región a la luz de la permanencia laboral y la calidad laboral de los beneficiados. De esta manera sería posible conocer sus fortalezas y complementar sus debilidades. En cuanto a las mujeres, en concreto, será preciso realizar un ejercicio de seguimiento a las políticas de vinculación de esta población existentes, en pro de identificar su impacto en el desempleo en las mujeres. Para ello será necesario basarse en líneas de observación como: los tipos de contratos, duración y/o continuidad, la jornada laboral, incentivos, así como brechas salariales entre hombres y mujeres por cargos, labores y sectores. Todo este trabajo permitirá a los entes públicos, complementar y/o rediseñar estas estrategias; a las empresas,

implementar adecuadamente y aprovechar al máximo los beneficios en términos fiscales y productivos que estas estrategias contienen, y a las entidades participantes, observatorios e instituciones de educación, generar información oportuna y actualizada que sirva de inicio para continuar investigaciones que retroalimenten y complementen la evolución de las estrategias, todo en conjunto con el único fin de facilitar la inserción laboral de los jóvenes y las mujeres al mercado laboral y/o su transición a un empleo decente.

- ii. En relación con la generación de emprendimientos productivos y la constitución de nuevas empresas, se recomienda un trabajo liderado desde la Cámara de Comercio de Bucaramanga y la academia que identifique las estrategias de constitución, productividad y formalización de estos procesos, principalmente en los municipios diferentes a los del AMB, con el fin de hacer un acompañamiento a la formación, así como presentar y fomentar su participación en las estrategias existentes de beneficios tributarios, acceso a líneas de crédito y formación complementaria para los procesos productivos que permitan ampliar su productividad y estrategias de marketing.

Se propone buscar liderar este proceso desde un enfoque prioritario a las iniciativas de jóvenes y mujeres que además generen puestos de trabajo en beneficio de los mismos grupos poblacionales y sus núcleos familiares.

### **Coordinación público-privada. Seguimiento a políticas públicas de formalidad laboral.**

En primer lugar, se debe tener claridad en el objetivo principal de cada política o programa a implementar, buscando corregir algunas distorsiones sociales y crear una sociedad justa con igualdad de condiciones y oportunidades para todos. Así, si bien existe un amplio rango de soluciones para un único problema, es fundamental escoger aquella que sea más eficiente (es decir, que a partir de pocos recursos genere un impacto significativo) y tenga mayor impacto en el bienestar.

Para ello, es importante que desde la academia, el Observatorio de Mercado de Trabajo de Santander (ORMET Santander) Y los demás observatorios o entidades que monitorean temas relacionados con el mercado laboral en el departamento, se construya una revisión completa de los programas y las estrategias que los entes territoriales, las agencias de empleo, las cámaras de comercio, entre otros, han construido para incentivar la formalización de los núcleos productivos de la región.

Una vez se tenga la consolidación, se deberá realizar un seguimiento en función de identificar la implementación y el alcance de estas iniciativas en la región, con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados, considerando las



variaciones en la generación de ingresos, la calidad del empleo generado y la productividad de este.

Para la retroalimentación, complementariedad y amplitud de las estrategias es necesario construir lineamientos de política a través de mesas de trabajo conjuntas con los empresarios, entidades como las cámara de comercio, Fedesarrollo, Prostantander, ANDI y todas aquellas de la región que promuevan el crecimiento empresarial y productivo. Asimismo, se requerirá contar con las entidades territoriales y la academia. Tales lineamientos se deben enfocar en la construcción de modelos productivos y de empleabilidad sectorial que permitan, entre otros elementos: mayor autonomía de los trabajadores frente al tiempo requerido para realizar su trabajo y el desarrollo de otras actividades que a la par, hacen parte del diario vivir del trabajador (principalmente para padres y madres cabeza de familia); adaptación permanente de las herramientas tecnológicas aplicadas durante pandemia para la realización del llamado teletrabajo y conciliar la vida profesional con la personal (facilitando así una mayor formalización de población trabajadora como por ejemplo las mujeres cabezas de familia, que por los limitantes de la falta de flexibilidad en las jornadas laborales terminan desarrollando actividades informales). Para este propósito, se sugiere iniciar con sectores como comercio, manufactura, servicios, restaurantes y servicios de hospedaje ya que son los de mayor concentración de informalidad laboral en la región, para posteriormente replicar la experiencia en otros sectores.

A propósito de estos sectores que presentan las mayores tasas de informalidad en el departamento, se recomienda estudiar las posibilidades de formalizar el empleo. Para ello se deben considerar la oferta laboral existente, la demanda de mano de obra, las competencias requeridas —si existen en el mercado o no—, qué procesos de formación existen, los niveles salariales ofrecidos por las empresas formales y los obtenidos de forma informal, entre otros elementos. De este modo será posible construir un mapa de incentivos y desincentivos por sector productivo e identificar cuáles son las trabas a la formalización laboral, con miras a generar insumos oportunos para el diseño de lineamientos efectivos sectoriales y generar mejores impactos.

### **Coordinación público-privada. Productividad del entorno empresarial.**

Con los desafíos que presentan las economías actuales, la incursión de la tecnología y las falencias que se reflejan en el entorno empresarial, es importante garantizar profesionales idóneos que aporten calidad a las empresas. Por ende, se hace necesario realizar complementariedad en la educación y en capacitación técnica enfocada a elevar la productividad de los trabajadores y mejorar sus oportunidades de obtener un empleo decente.

La educación de calidad debe atenderse desde la primaria, dotando a los estudiantes de las herramientas para la comprensión lectora, la comunicación oral y escrita y el cálculo básico. Los estudios técnicos y universitarios deben fomentar la formación de las aptitudes que el mercado laboral demanda, para lo cual la política de pasantías y prácticas estudiantiles es fundamental.

Por tanto, debe ser un objetivo claro mejorar en cuestión de calidad de la educación y promover la realización de prácticas profesionales, como se mencionó anteriormente. De tal modo se generaría el aprendizaje de habilidades blandas y competencias procedimentales y actitudinales en los estudiantes de formación profesional que son requeridas por los empresarios de la región. Esto es clave para reducir las tasas de desempleo juvenil y aumentar la productividad pues, según algunas estimaciones, se necesitan cuatro colombianos para generar la misma productividad que provee un norteamericano (Casas *et al.*, 2018).

En este orden de ideas, es fundamental identificar los sectores más productivos y promover la educación y capacitación de la población hacia el aprovechamiento, la transformación productiva y la innovación en estos sectores, impactando en la reducción del desempleo juvenil.

### **Coordinación público-privada. Programas para la inclusión laboral de los migrantes**

En cuanto a la población migrante, es importante continuar con el proceso de regularización de su condición en el país, de forma que les permita incorporarse al mercado laboral formal y aportar desde sus habilidades y experiencia a los diversos procesos productivos de la región. Con esto se reducen las dificultades de acceso laboral a las que se enfrenta la población migrante en condición de irregularidad, la vulnerabilidad y la explotación laboral.

Por una parte, se recomienda extender la voz al Ministerio de Educación Nacional para acelerar los procesos de convalidación de títulos de la población migrante regularizada profesional para permitir su incorporación laboral formal. En el caso de la población regularizada sin formación, se propone diseñar estrategias de formación de capacidades específicas en respuesta a las necesidades de los sectores productivos de los diversos municipios del departamento, permitiendo así su incorporación a otros mercados laborales diferentes a los del AMB. Así se fomentaría una redistribución de la mano de obra en función de las necesidades reales, como por ejemplo en ejercicios productivos de la agroindustria. Con esta estrategia se busca impactar la informalidad laboral, la productividad, la vulnerabilidad y la generación de ingresos adecuados para cubrir las necesidades básicas de este segmento poblacional.

Asimismo, se sugiere revisar los programas, la implementación y el alcance de las estrategias de incorporación laboral, formación para el trabajo y generación de emprendimientos productivos de la población migrante que se diseñaron e implementaron desde los entes territoriales. El propósito de esto es evaluar el impacto real de estas iniciativas sobre la población migrante beneficiada y determinar las mejoras a sus núcleos familiares. A su vez, este ejercicio deberá permitir establecer las carencias que los programas o estrategias han venido presentando, teniendo en cuenta los limitantes mismos que la pandemia generó.

Además, se sugiere revisar estrategias privadas y de otras regiones con la finalidad de asimilar las experiencias exitosas en los diseños y/o complementariedad de los programas y estrategias ya existentes en la región.

**Coordinación público-privada. Toma de decisiones relacionadas al mercado laboral con base en datos estadísticos actualizados.**

Existen rezagos en la información de algunos indicadores en términos de años, y también es complejo encontrar datos por municipio del departamento. Este escenario implica la necesidad de adelantar un proceso en conjunto entre los entes públicos municipales y la academia para diseñar e implementar el levantamiento de información estadística por municipio en el departamento de Santander, a partir de datos longitudinales y de primera mano. De esta forma será posible hacer seguimiento a las condiciones de mercado laboral y pobreza para poder establecer planes, estrategias y políticas acordes con las necesidades del territorio.

Esta estrategia deberá iniciar con la estimación de una batería de indicadores municipales concisa y sectorial que pueda ser implementada por las alcaldías para generar la información

necesaria con miras a la toma de decisiones y, a su vez, consolidar información que, en conjunto con la del AMB, establezca un mapa claro del departamento. Para ello es necesario establecer alianzas con la academia, observatorios de mercado laboral y entes territoriales de forma que, en conjunto, se financien y diseñen las metodologías más pertinentes e implementarlas desde un ejercicio piloto que pueda ser replicado por todo el departamento en el mediano plazo.

Asimismo, se requiere del concurso de todos los actores sociales para el análisis de la dinámica laboral del territorio, de manera que se puedan identificar y conocer los factores o variables de mayor incidencia a niveles departamental, provincial, municipal, comunal y sectorial. Así se podrán realizar análisis pertinentes que resuelvan problemas transversales y estructurales, así como investigaciones puntuales que propicien medidas sectoriales o locales para la solución de los diversos fenómenos presentados en el mercado laboral.

## Síntesis de recomendaciones

Recomendación	Meta esperada	¿Quién puede hacer la diferencia?	Tipo de recomendación
Inclusión laboral de mujeres y jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la inserción laboral de los jóvenes y las mujeres al mercado laboral y/o su transición a un empleo decente.</li> <li>Generar investigaciones que permitan monitorear la evolución del desempleo femenino y juvenil.</li> </ul>	Academia, sector productivo y Subcomisión Departamental de Asuntos Salariales y Laborales	Coordinación público-privada
Seguimiento a políticas públicas de formalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar una revisión completa de los programas y estrategias que se han construido desde los entes territoriales, las agencias de empleo, las cámaras de comercio, entre otros, para incentivar la formalización de los núcleos productivos de la región.</li> <li>Realizar un seguimiento a las iniciativas mencionadas en el punto anterior en función de identificar su implementación y alcance en la región.</li> </ul>	Academia y sector productivo	Coordinación público-privada
Productividad del entorno empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar profesionales idóneos que aporten calidad a las empresas.</li> <li>Realizar complementariedad en la educación y en capacitación técnica enfocada a elevar la productividad de los trabajadores y a mejorar sus oportunidades de obtener un empleo decente.</li> </ul>	Academia y sector productivo	Coordinación público-privada
Programas para la inclusión laboral de los migrantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar a los migrantes al mercado laboral formal y aportar desde sus habilidades y experiencia a los diversos procesos productivos de la región.</li> <li>Reducir las dificultades de acceso laboral a las que se enfrenta la población migrante en condición de irregularidad, la vulnerabilidad y la explotación laboral.</li> </ul>	Academia, Ministerio de Educación Nacional y sector productivo	Coordinación público-privada
Toma de decisiones relacionadas con el mercado laboral con base en datos estadísticos actualizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adelantar un proceso en conjunto entre los entes públicos municipales y la academia para implementar el levantamiento de información estadística por municipio en el departamento de Santander, a partir de datos longitudinales y de primera mano.</li> <li>Hacer seguimiento a las condiciones de mercado laboral y pobreza del departamento, para poder establecer planes, estrategias y políticas acordes con las necesidades del territorio.</li> </ul>	Academia y sector productivo	Coordinación público-privada



# REFERENCIAS

- 1 Analytica (s.f.). *Empleos vulnerables*. <https://www.analytica.com.do/publicaciones/blog/macroconcept-empleos-vulnerables/>
- 2 Artana, D. y Auguste, S. (2011). *Informalidad, productividad y crecimiento. Propuesta metodológica basada en censos industriales* [Archivo PDF]. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informalidad-productividad-y-crecimiento-Propuesta-metodologica-basada-en-censos-industriales.pdf>
- 3 Banco de la República. (2021a). *Reporte del mercado laboral* (18). <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10013/reporte-de-mercado-laboral-abril-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 4 Banco de la República. (2021b). *Boletín económico regional: Nororiental*. [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10021/ber\\_Nororiental\\_trim\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10021/ber_Nororiental_trim_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 5 Banco Mundial (2021). *Organización Internacional del Trabajo, base de datos de indicadores principales sobre el mercado laboral*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.VULN.ZS?locations=CO>
- 6 BID. (2021). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación de empleo tras el COVID-19?* [Archivo PDF]. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-Como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-recuperacion-del-empleo-tras-el-COVID-19-Version-interactiva.pdf>
- 7 Cajiao, F., García, M., Gaitán, A. y Hart, R. (1998). *La participación de niños y adolescentes en el contexto de la Convención sobre los derechos del niño: visiones y perspectivas* [Archivo PDF]. [http://www.iin.oea.org/Cursos\\_a\\_distancia/Participacion%20de%20los%20ninos%20y%20adolescentes.pdf](http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Participacion%20de%20los%20ninos%20y%20adolescentes.pdf)
- 8 Casas, L., González, C. y Meléndez, M. (2018). *Políticas para más y mejores empleos: El rol del Ministerio de Trabajo en Colombia*. BID. <https://publications.iadb.org/es/politicas-para-mas-y-mejores-empleos-el-rol-del-ministerio-de-trabajo-en-colombia>
- 9 Cerquera, O., Arias, C. y Rojas, L. (2020). Determinantes del subempleo en Colombia: una aproximación a partir de un modelo PROBIT. *Ágora U.S.B.*, 20(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-80312020000100157](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312020000100157)
- 10 Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU Mujeres y DANE (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia* [Archivo PDF]. Resumen Ejecutivo - Mujeres y Hombres brechas de genero (unwomen.org)
- 11 CPC.(2017). Educación en: CPC, *Informe Nacional de competitividad 2020-2021* [Archivo PDF]. CPC\_ INC\_2017-2018-web.pdf (compite.com.co).
- 12 CPC. (2020). Mercado laboral. En: CPC, *Informe Nacional de competitividad 2020-2021* [Archivo PDF]. [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/web-CPC\\_INC\\_2020\\_2021\\_LIBRO\\_DIGITAL\\_PAGINAS.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/web-CPC_INC_2020_2021_LIBRO_DIGITAL_PAGINAS.pdf)
- 13 DANE. (2012). *Producción estadística – (PES). Glosario de términos Gran Encuesta Integrada de Hogares* [Archivo PDF]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario\\_GEIH13.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario_GEIH13.pdf)
- 14 DANE. (2020a). *Boletín técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares* [Archivo PDF]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml\\_depto/Boletin\\_GEIH\\_dep\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_GEIH_dep_20.pdf)
- 15 DANE. (2020b). *La información del DANE en la toma de decisiones de las ciudades capitales* [Archivo PDF]. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-desarrollo-territorial/120220-Info-Alcaldia-Cucuta.pdf>
- 16 DANE. (2020c). *La información del DANE en la toma de decisiones de los departamentos* [Archivo PDF]. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-desarrollo-territorial/240124-Info-Gobernacion-Santander.pdf>
- 17 DANE. (2020d). *Mercado laboral por regiones. Primer semestre 2020* [Archivo PDF]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_regiones/bol\\_regiones\\_ls\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_regiones/bol_regiones_ls_20.pdf)
- 18 DANE. (2020e). *Mercado laboral según sexo, trimestre enero-marzo 2020*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- 19 DANE. (2021a). *Mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- 20 DANE. (2021b). *Población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género* [Archivo PDF]. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/jul-2021-nota-estadistica-poblacion-migrante-venezolana-panorama-con-enfoque-de-genero.pdf>
- 21 DANE. (2021c). *Principales indicadores del mercado laboral. Enero de 2021* [Archivo PDF]. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_ene\\_21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_21.pdf)
- 22 DANE y CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Consejería Presidencial para Equidad de la Mujer. [https://3a2f2Foig.cepal.org/2Fsite%2Fdefault%2Ffiles%2Fmujeres\\_y\\_hombres\\_brechas\\_de\\_genero.pdf&clen=8520355&chunk=true](https://3a2f2Foig.cepal.org/2Fsite%2Fdefault%2Ffiles%2Fmujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf&clen=8520355&chunk=true)
- 23 Dirección de Estudios Económicos. (2018). *Mercado laboral urbano – Primer semestre de 2018: Bucaramanga* [Archivo PDF]. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/>

- Estudios%20Economicos/4.Informe%20MLU%20Bucaramanga%202018%20IS.pdf
- 24** Dirección de Estudios Económicos. (2020). *Mercado laboral urbano – Primer semestre de 2020: Bucaramanga* [Archivo PDF]. DNP. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/3%20Informe%20semestral%20Bucaramanga\\_12020.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/3%20Informe%20semestral%20Bucaramanga_12020.pdf)
- 25** Fedesarrollo. (2017). *Informe mensual de mercado laboral. Desempleo Juvenil* [Archivo PDF]. <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/11imlnoviembre2017web.pdf>
- 26** Filco. (2021). *Fuente de Información Laboral de Colombia*. Ministerio de Trabajo. <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>
- 27** Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Plan Departamental de Empleo de Santander* [Archivo PDF]. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Santander.pdf/ea865219-9d14-afac-ea74-db6cf24e3e0c?version=1.0>
- 28** OIT. (2004). *Child labour. A textbook for university students*. International Programme on the Elimination of Child Labour, International Labour Organization.
- 29** OIT. (2009). *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de desarrollo del milenio*.
- 30** OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas* [Archivo PDF]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- 31** Rodríguez Garcés, C., Muñoz Ibáñez, M. y Padiella Fuentes, G. (2021). Población nini en Chile: motivos para la exclusión laboral y educativa. *Ajayu*, 19(1). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000100007&script=sci_arttext)
- 32** Universidad Santo Tomás Bucaramanga. (s.f.). *Bases de datos de mercado laboral. Monitoreo de ofertas laborales 2021*. Observatorio Socioeconómico de Santander. <http://rsu.ustabuca.edu.co/index.php/inicio-observatorio-socioeconomico>
-