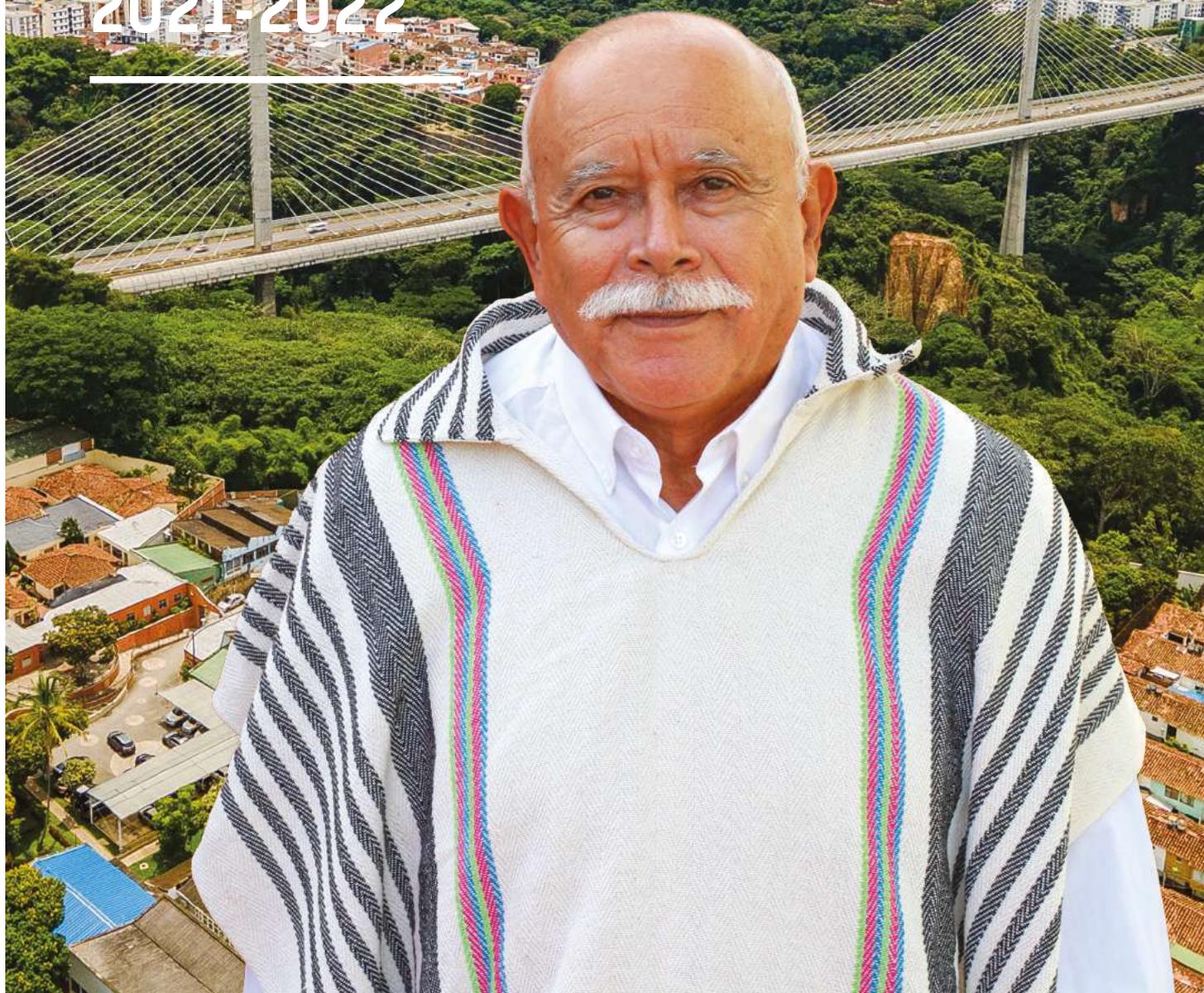


Informe Nacional de \_\_\_\_\_

# Empleo Inclusivo

# INEI

## 2021-2022



Informe Nacional de \_\_\_\_\_

# Empleo Inclusivo

# INEI

## 2021-2022

---

## BUCARAMANGA AM

Informe Nacional de

# Empleo Inclusivo

# INEI

2021-2022

BUCARAMANGA AM

## DIRECCIÓN INEI

Ángela Sabogal Camargo

## COORDINACIÓN GENERAL

Ana María Torres Uribe

## EQUIPO TÉCNICO INEI

Rafael Arias Albañil

Diana Senior Roca

Cristina Morales Idárraga

Marisol Forero Cárdenas

Daniela Rivera Fernández

Lorena Torres Téllez

## URBAN PRO

Claudia Camacho

Felipe Dussán

Eloísa Isaza

Hanan Sofán

## FUNDACIÓN CORONA

### DIRECTOR EJECUTIVO

Daniel Uribe Parra

### GERENTE DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Rafael Andrés Arias Albañil

### COORDINADORA ESTRATÉGICA TERRITORIAL

Diana Senior Roca

## USAID / COLOMBIA USAID

### DIRECTOR

Anu Rajamaran

### DIRECTOR OFICINA DE GOBERNABILIDAD Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ

Robert Rhodes

### GERENTE DEL PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Alejandro Feferbaum

## ACDI/VOCA COLOMBIA

### DIRECTORA ENCARGADA PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Ángela Suárez Álvarez

### SUBDIRECTOR COLLABORATING, LEARNING & ADAPTING (CLA)

### PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Enrique Maruri Londoño

### GERENTE DE EMPLEABILIDAD PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Milton Mora Angarita

## FUNDACIÓN ANDI

### DIRECTORA EJECUTIVA

Catalina Martínez Guzmán

### SUBDIRECTORA

Liseth Beltrán Pitta

### GERENTE DE EMPLEO INCLUSIVO

Sebastián Campos Lema

## PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

### REPRESENTANTE RESIDENTE

Sara Ferrer Olivella

### REPRESENTANTE RESIDENTE ADJUNTO

Alejandro Pacheco

### GERENTE NACIONAL ÁREA DE REDUCCIÓN DE POBREZA E INEQUIDAD

Javier Ignacio Pérez Burgos

### JEFE NACIONAL DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA

Alejandra Corchuelo Marmolejo

### EQUIPO TÉCNICO, ÁREA DE REDUCCIÓN DE POBREZA E INEQUIDAD

María Camila de la Hoz Moncaleano

Laura Vargas

**.Puntoaparte**  
Editores

## .PUNTOAPARTE EDITORES

www.puntoaparte.com.co

### DIRECCIÓN EDITORIAL

Andrés Barragán

### DIRECCIÓN DE ARTE, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Jeisson Reyes

### FOTOGRAFÍAS

Shutterstock.com

ISSN: 2954-8209

Bogotá, Colombia

Abril de 2023

## Socios

Fundación corona

ANDI

MÁS PAÍS

Fundación ANDI

USAID  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

ACDI/VOCA  
Ampliando Oportunidades en el Mundo

PNUD

## Aliado estratégico

FUNDACIÓN PROMIGAS

## Colaboradores

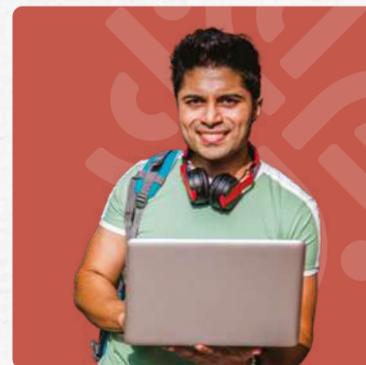
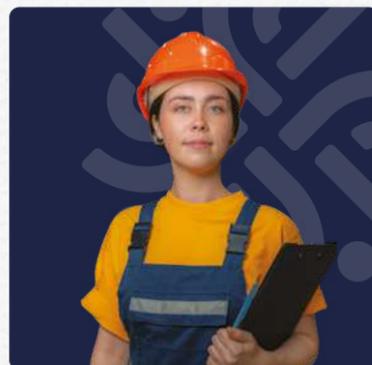
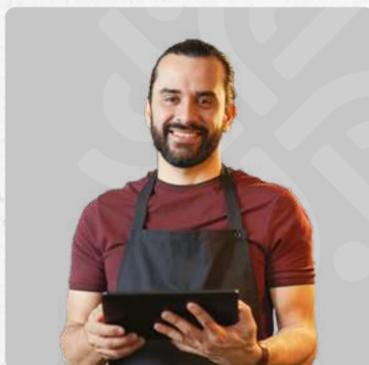
Universidad Industrial de Santander

BUCARAMANGA METROPOLITANA  
cómo vamos

MEGS  
Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Santander

URBANPRO  
CORPORACION GESTION URBANA PARA EL DESARROLLO

# CONTENIDO



PRESENTACIÓN

pág. 6

---

PANORAMA DE EMPLEO  
INCLUSIVO EN EL  
ÁREA METROPOLITANA  
DE BUCARAMANGA

pág. 8

---

REFERENCIAS

pág. 58

## 01

### Capítulo

---

DESCRIPCIÓN  
SOCIODEMOGRÁFICA

pág. 10

---

Principales indicadores  
sociodemográficos 2021

Principales indicadores  
económicos 2021

## 02

### Capítulo

---

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL  
EMPLEO INCLUSIVO EN EL ÁREA  
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

pág. 16

---

2.1. Educación media

2.2. Educación y formación posmedia

2.3. Intermediación laboral

2.4. Empleo

## 03

### Capítulo

---

CONCLUSIONES  
PRELIMINARES

pág. 50

---

# PRESENTACIÓN



Desde la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) por medio de ACDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y este año con la participación de la Fundación Promigas como aliado estratégico, tenemos el gusto de presentar los Informes Territoriales que hacen parte del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2021-2022.

El INEI, publicado anualmente desde 2020, tiene el propósito de aportar un análisis sistémico del estado actual del empleo inclusivo en Colombia para contribuir a la comprensión integral de las trayectorias educativas y laborales de poblaciones de difícil inserción laboral. Adicionalmente, el INEI brinda información y recomendaciones para la acción público-privada, a nivel nacional y territorial, con el fin de contribuir en la promoción efectiva del empleo inclusivo.

El argumento central de estas publicaciones es tan sencillo como contundente: **en Colombia el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal son al-**

**tamente inequitativos entre algunas poblaciones.** Los migrantes, los jóvenes, las mujeres, las comunidades étnicas, las personas con discapacidad, la población LGBTI, los mayores de 55 años, las víctimas del conflicto armado y otras más enfrentan barreras más desafiantes en su camino hacia el empleo formal y estable. Esta distribución desigual de oportunidades incide en la injusticia e inequidad social que existe en Colombia y, además, disminuye la productividad y la competitividad de nuestro país.

A la luz del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) como marco conceptual, el INEI brinda una mirada comprensiva de la inclusión laboral, al plantear que la manera diferencial en que algunas poblaciones acceden y permanecen en el mercado laboral formal tiene relación con sus trayectorias desde la educación hasta el empleo, incluyendo diversos elementos que van desde la educación media, la educación y formación posmedia y la intermediación laboral hasta llegar al empleo. En este sentido, el INEI brinda al lector una aproximación de cómo, dónde y en qué magnitud se empiezan a presentar las desigualdades, además de brindar recomendaciones sobre cómo seguir trabajando en pro del cierre de dichas brechas.

En esta tercera versión, [el INEI 2021-2022](#) le presenta al país el estado de inclusión laboral en un contexto de recuperación o reactivación económica, de cambio de Gobierno nacional y de incertidumbre ante una posible crisis económica internacional. Desde una mirada más analítica que construye sobre lo construido, en virtud de su esencia y propósito, esta nueva edición explora dos niveles de análisis: nacional y territorial.

Por una parte, en la edición nacional analizamos diversas fuentes secundarias de información para evidenciar las principales barreras de inclusión laboral que se presentan en los tramos o momentos clave definidos en el MEI. Presentamos 14 recomendaciones sobre qué debemos hacer, quién o quiénes son los llamados a hacerlo y cómo proponemos que sea esta implementación para lograr mejores resultados en cada uno de los tramos analizados. Adicionalmente, en el segundo capítulo incluimos siete entradas técnicas que analizan el estado de inclusión laboral para algunas poblaciones: comunidades étnicas, jóvenes, migrantes, mujeres, personas con discapacidad, personas LGBTI y personas de más de 55 años.

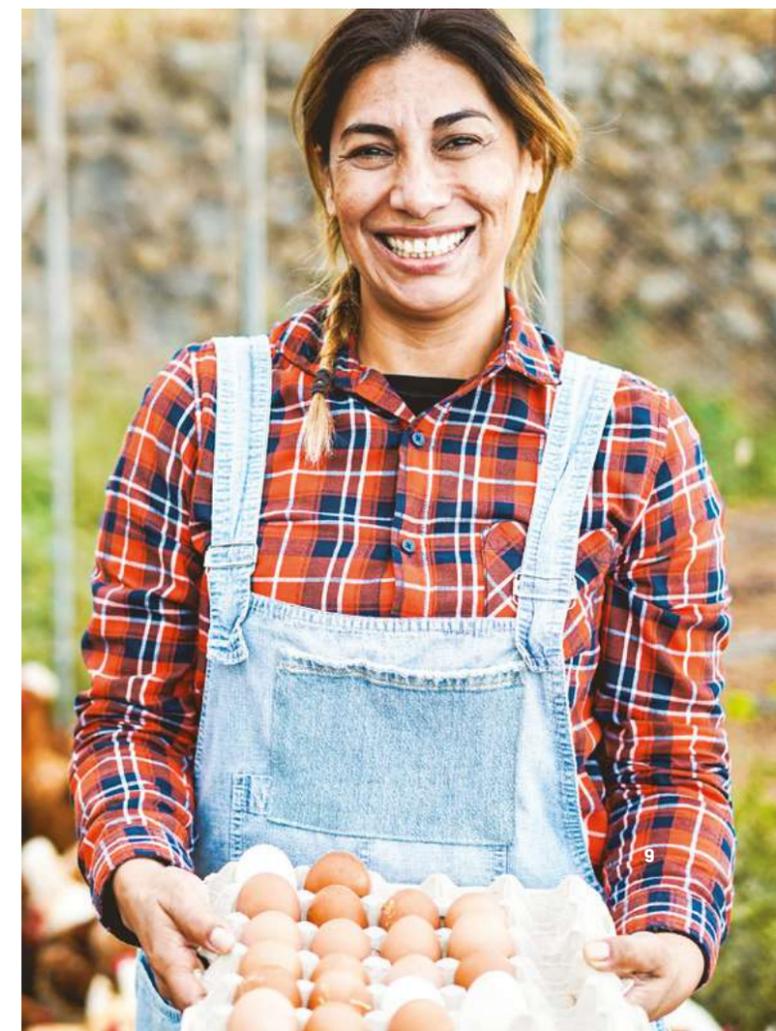
Por otro lado, dado que uno de los principales aportes de la tercera versión del INEI fue ahondar en las grandes diferencias que se presentan entre las regiones de nuestro país, y con la firme convicción de que para generar cambios efectivos e impactar los indicadores nacionales es necesario desarrollar acciones contundentes a nivel territorial, el INEI 2021-2022 incluye por primera vez una serie de **Informes Territoriales anexos**, que analizan el estado del empleo inclusivo en ocho territorios: Bogotá, D.C., Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Área Metropolitana de Cali, Área Metropolitana de Barranquilla, Área Metropolitana de Bucaramanga, Cartagena, Buenaventura y Riohacha.

La selección de estas ciudades o áreas metropolitanas responde en gran medida a su importancia como motores de la productividad regional, pero también al nivel de desarrollo actual de sus mercados laborales o a su potencial de crecimiento, razones por las cuales hacer equitativo el acceso al empleo formal debe ser una prioridad de sus agendas. Si bien esta es una primera aproximación que hacemos desde la Alianza por la Inclusión Laboral, esperamos en el futuro poder abarcar otros territorios.

Así las cosas, con estos Informes Territoriales buscamos presentar el panorama general de la inclusión laboral de cada territorio y usarlos como un insumo para abrir y motivar conversaciones territoriales con los actores que comparten la agenda de empleo inclusivo en cada lugar. Desde la Alianza por la Inclusión Laboral reconocemos la importancia de trabajar de manera articulada y contextualizada los retos en materia de educación y empleo a nivel territorial; por lo tanto, propiciaremos en las ocho ciudades o áreas metropolitanas mesas de trabajo territoriales para analizar los principales desafíos y avances de inclusión laboral y construir conjuntamente agendas priorizadas de trabajo que permitan trabajar en pro de brindar oportunidades más equitativas para la sociedad.



Para descargar el **Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022** escanee el código QR o haga click aquí <https://includere.co/documentos-tecnicos/informe-nacional-de-empleo-inclusivo-2021-2022>



# PANORAMA DE EMPLEO INCLUSIVO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

Teniendo en cuenta que el empleo es un mecanismo fundamental para la movilidad social y para obtener una sociedad más equitativa, promover su acceso y permanencia resulta imperativo con el fin de aumentar las oportunidades para superar la pobreza y mejorar la calidad de vida de algunas poblaciones, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Lo anterior toma especial relevancia teniendo en cuenta que en 2020 Colombia presentó la cifra más alta de los diez últimos años de pobreza, derivado principalmente de los efectos socioeconómicos de la pandemia<sup>1</sup>. Aunque en 2021 se logró una disminución de la incidencia de la pobreza a nivel nacional, aún persiste el reto de mantener esta tendencia a la baja ante una posible crisis económica internacional en 2023, esfuerzos que deben iniciar y consolidarse a nivel territorial.

El presente Informe Territorial del INEI 2021-2022 corresponde al Área Metropolitana de Bucaramanga (en adelante Bucaramanga AM)<sup>2</sup>, que agrupa a los municipios de Bucaramanga, Piedecuesta, Floridablanca y Girón. A pesar de ser un territorio que se destaca por sus importantes avances en materia de educación media y posmedia, actualmente se enfrenta al desafío de continuar recuperándose de los efectos socioeconómicos causados por la pandemia, especialmente del aumento de la incidencia de la pobreza en el territorio. En 2021 los niveles de pobreza monetaria se ubicaron en 35,5%<sup>3</sup>, lo que representó una reducción de 10,6 puntos porcentuales (pp) en comparación con el 2020. Si bien no se han alcanzado las cifras

de 2019 (31,4%), y la pobreza monetaria sigue siendo un reto para el territorio, Bucaramanga AM presenta una recuperación económica importante.

Al analizar los indicadores del mercado laboral en Bucaramanga AM, la tasa de desempleo en 2021 fue 12,3%, 5,2 pp menos en comparación con 2020 (17,4%). Sin embargo, resulta alarmante que en 2021 más del 50% de las personas ocupadas se encontraban en la informalidad, indicador que es superior en algunos grupos poblacionales con mayores vulnerabilidades socioeconómicas, como lo son las mujeres y los migrantes. Por lo tanto, es importante continuar aunando esfuerzos para promover la movilización de las personas desempleadas y que se encuentran en la informalidad hacia el mercado laboral formal. Como lo plantea el MEI, las acciones afirmativas para promover el empleo inclusivo deben

1. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para el 2020 en Colombia la incidencia de la pobreza fue de 42,50%, lo que representó un aumento de 6,8 pp con respecto a 2019.
2. Para el análisis se incluyen los cuatro municipios del área metropolitana considerados en la GEIH.
3. Esto quiere decir que 35,5% de la población no contó con los ingresos mensuales mínimos para cubrir sus necesidades básicas y no logró acceder a una canasta básica de alimentación (2100 calorías diarias).

abordarse de manera sistémica e intersectorial desde la educación media, la educación y formación posmedia, la intermediación laboral y el mercado del trabajo, con el fin de conectar la oferta con la demanda laboral, conforme las necesidades del territorio.

Debido a lo anterior y a la luz del MEI, este informe presenta un análisis a nivel territorial siguiendo los cuatro tramos o momentos que representan el tránsito de la educación al empleo y las principales conclusiones al respecto. Además, se destaca la Ruta de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan), como caso de éxito en la promoción de acciones que mitigan las barreras de acceso al mercado laboral formal a las que se enfrenta la población con discapacidad.

Por último, y en aras de facilitar el diálogo territorial, se enuncian algunos llamados a la acción para promover acciones afirmativas en Bucaramanga AM enfocadas en garantizar el acceso y permanencia a la educación y empleo. Asimismo, se presentan algunas preguntas

orientadoras que invitan a la discusión territorial y al trabajo articulado en el territorio en torno a la promoción del empleo inclusivo.

En la consolidación del análisis se destaca el acompañamiento del Observatorio de Mujer y Equidad de Género de Santander (OMEGS), de la Universidad Industrial de Santander y del programa Bucaramanga Cómo Vamos, que en su papel de mentores orientaron las discusiones y pusieron el foco en los elementos principales para comprender la dinámica de vinculación y tránsito en educación y empleo de poblaciones vulnerables desde un enfoque territorial.

Invitamos a nuestros lectores a consultar el tomo nacional y los demás Informes Territoriales en nuestro *hub* de recursos [www.includere.co](http://www.includere.co). Creemos firmemente en el potencial transformador de estos insumos para advertir que la diversidad poblacional y territorial de nuestro país no debería ser motivo de inequidades e injusticias, y que como sociedad estamos llamados a transformar colectivamente la vulnerabilidad en oportunidad. Con esta tercera versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo queremos aportar en esta tarea.

# 01

---

## DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

---



## Principales indicadores sociodemográficos 2021



295 079  
24,4 %

Jóvenes\*



35 167  
2,9 %

Población con discapacidad\*



9426  
0,8 %

Población LGBT\*



8079  
0,7 %

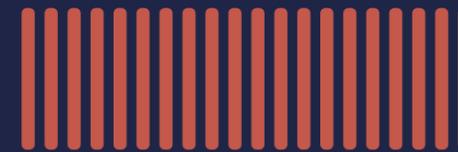
Población migrante\*



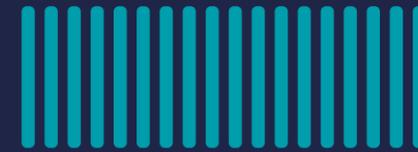
3112  
0,3 %

Comunidades étnicas\*

### Área Metropolitana de Bucaramanga



52,5 %



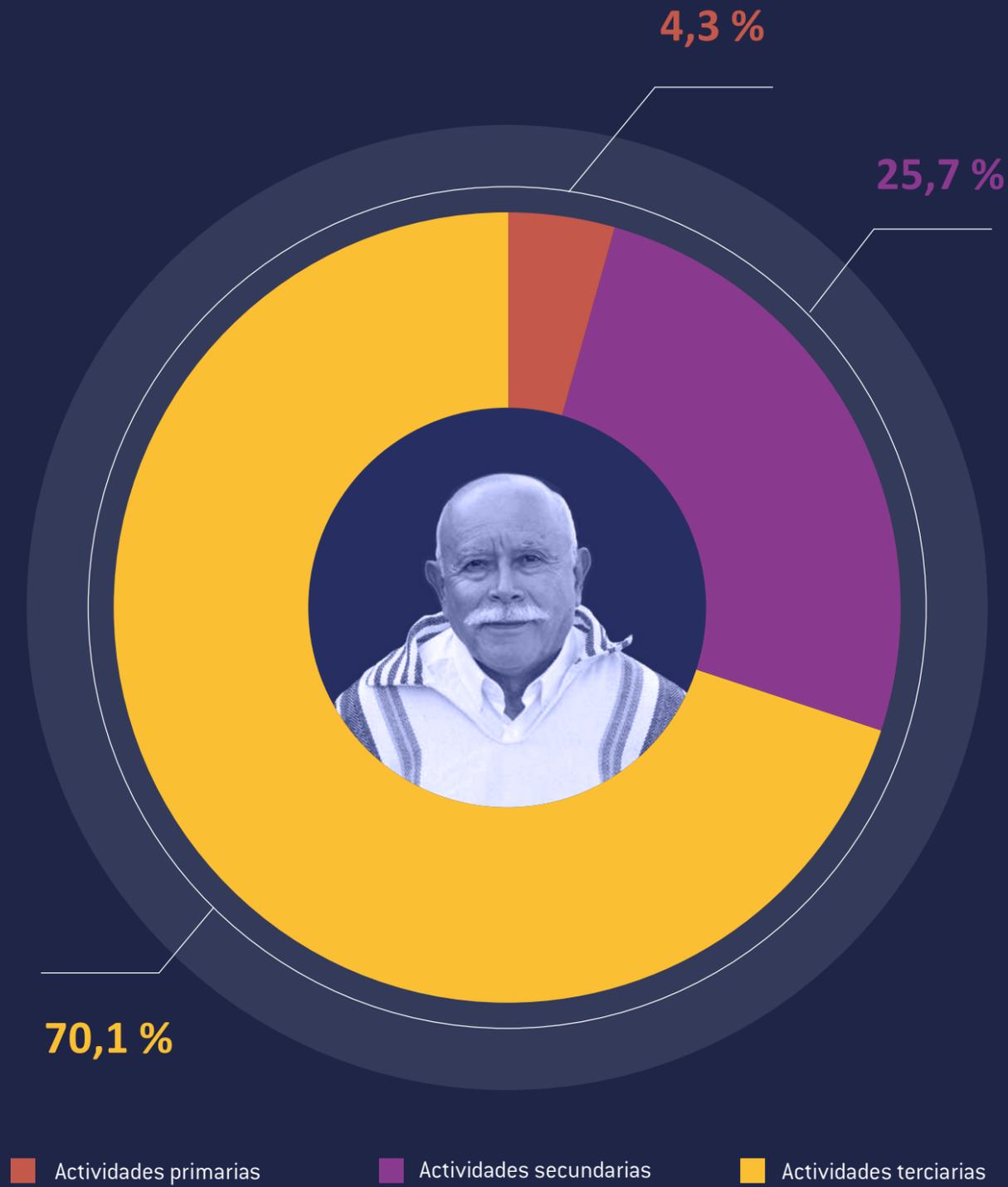
47,5 %

**Fuente:** elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, de DANE, 2021.

**\*Nota:** Los resultados de la GEIH son expandidos con base en las proyecciones de población elaboradas con la información del Censo de Población y Vivienda de 2018. El total de cada población puede variar.

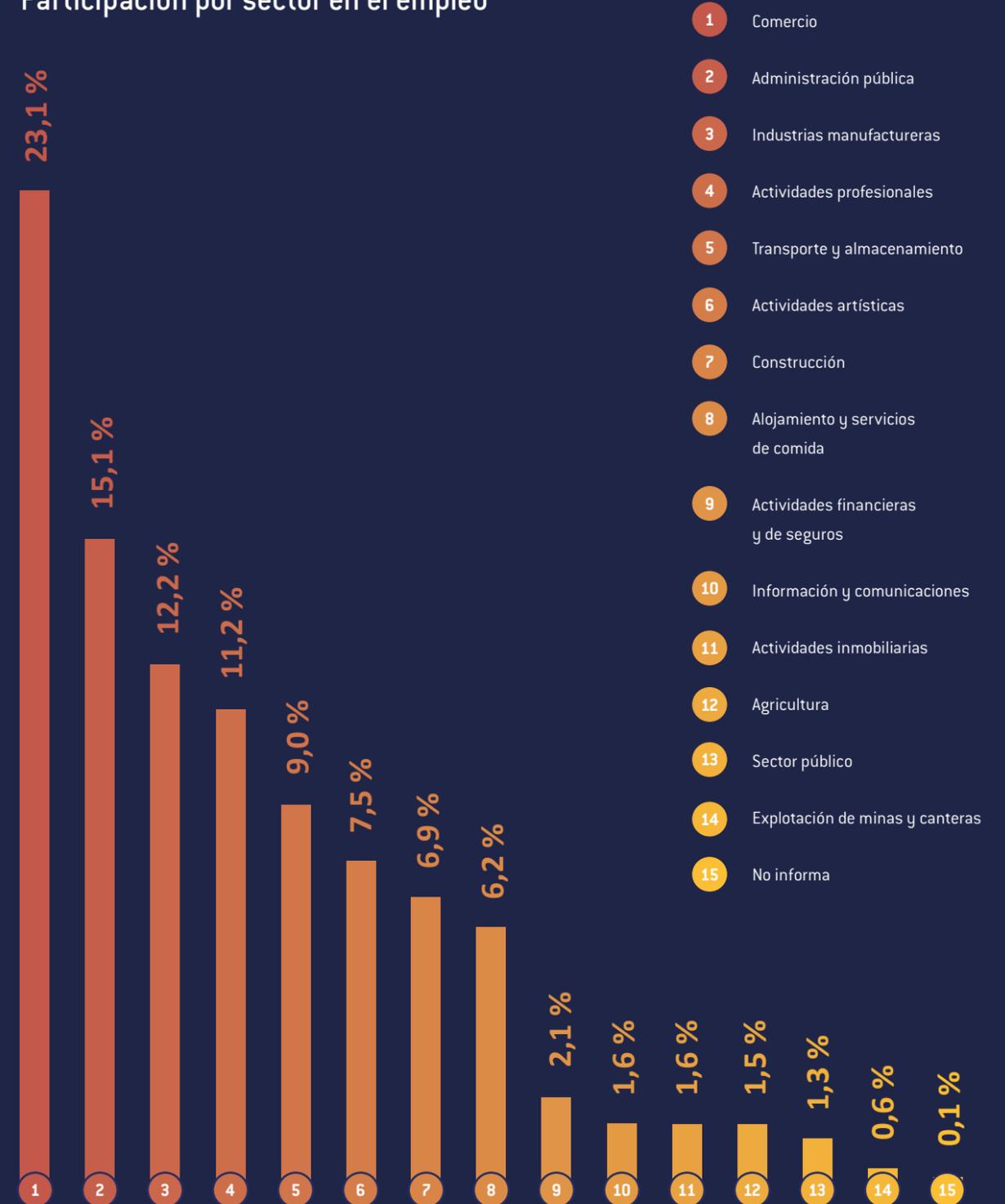
# Principales indicadores económicos 2021

## Participación por actividades en el PIB



Fuente: elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, DANE, 2021.

## Participación por sector en el empleo



Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

# 02

---

## **ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**

---



## 2.1. Educación media

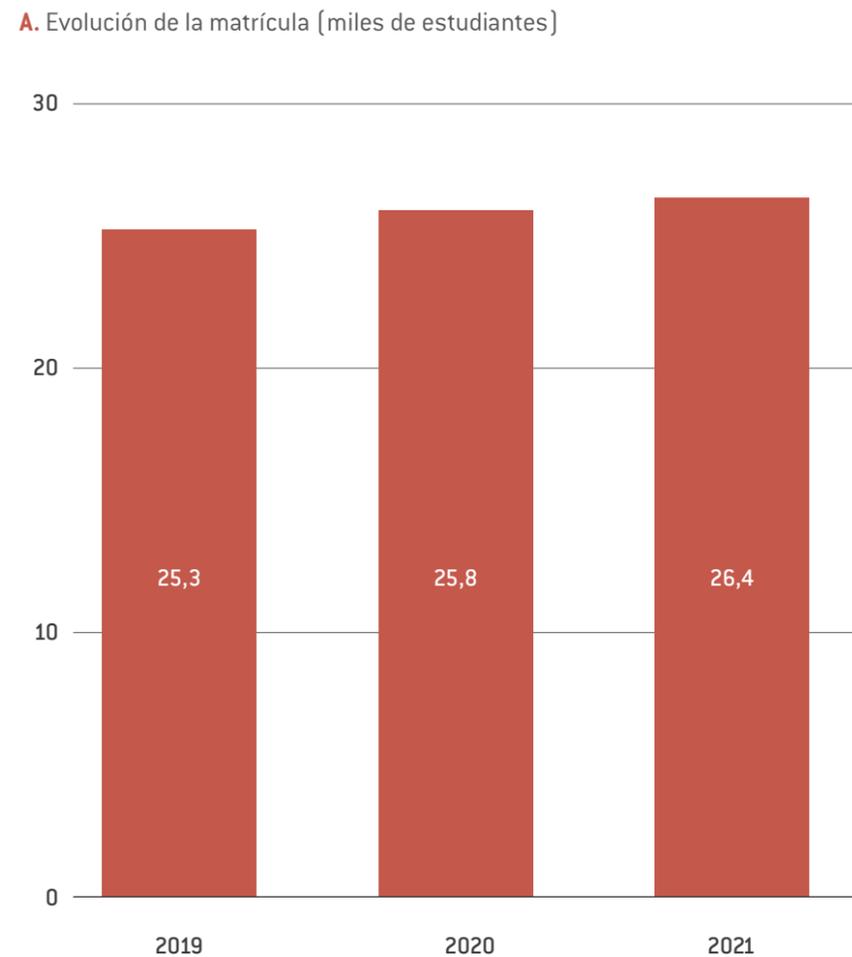
La educación media es una etapa fundamental en la vida de las personas porque en ella se obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura y se toman decisiones respecto al proyecto de vida y el desarrollo vocacional de las personas. Según el MEI, la graduación de la educación media constituye un hito en las trayectorias hacia el empleo dado que posibilita el tránsito hacia la educación y la formación posmedia, que a su vez aumenta las probabilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral.

En Bucaramanga AM, el número de estudiantes matriculados en educación media aumentó levemente en el periodo 2019-2021, incorporando aproximadamente 600 nuevos

estudiantes. La mayor parte de los matriculados en el 2021 estaban ubicados en la zona urbana (94,2%); adicionalmente, tres de cada cuatro estudiantes estaban matriculados en instituciones oficiales. Por sexo, el 52,9% de los matriculados eran mujeres, y el 47,1%, hombres (ver gráfica 1).

De esta manera, y a pesar de los efectos derivados del COVID-19, la cobertura en educación media mejoró en Bucaramanga AM entre el 2019 y el 2021. La tasa de cobertura bruta<sup>4</sup> se ubicó en 92,2% en el 2021, valor superior a los niveles registrados antes de la pandemia. La tasa de cobertura neta<sup>5</sup> también registró un incremento y en el 2021 se ubicó en 53,7%, por encima de los niveles de 2019 y 2020 (50,6% y 52,3%) (ver gráfica 2).

**Gráfica 1.** Matrícula en educación media

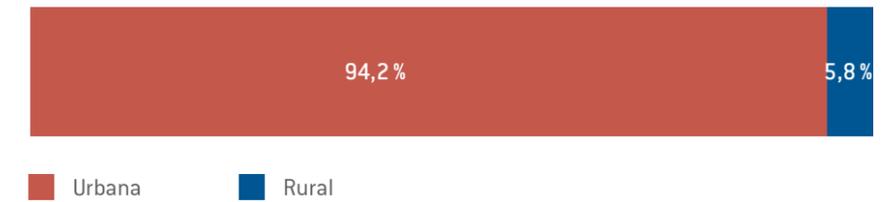


**Fuente:** elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

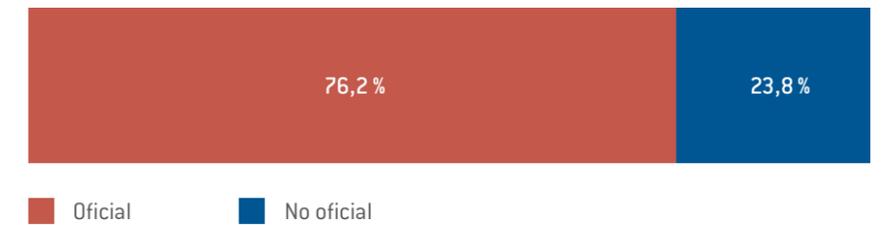
Si bien en materia de deserción el panorama de Bucaramanga AM no es favorable, los impactos de la pandemia no han sido tan fuertes como en otras regiones del país. En el Área Metropolitana, la tasa de deserción<sup>6</sup> aumentó de 2,4% a 2,8% entre el 2019 y el 2021. A pesar de esto, el departamento de Santander mantiene una baja tasa de deserción relativa al nivel nacional, al igual que los municipios del Área Metropolitana (Pro-santander, 2022).

Sin embargo, los resultados en la tasa de repitencia<sup>7</sup> sí se han visto afectados, pasando del 0,8% en el 2019 a 2,8% en el 2021. Esto pone de manifiesto las dificultades que se presentan al pasar de un modelo educativo presencial a uno remoto, especialmente en lo relacionado al acceso a internet y tecnologías de la información y la poca adaptabilidad de los currículos existentes a la virtualidad (ver gráfica 2).

**B. Distribución según zona en 2021 (%)**



**C. Distribución según sector en 2021 (%)**

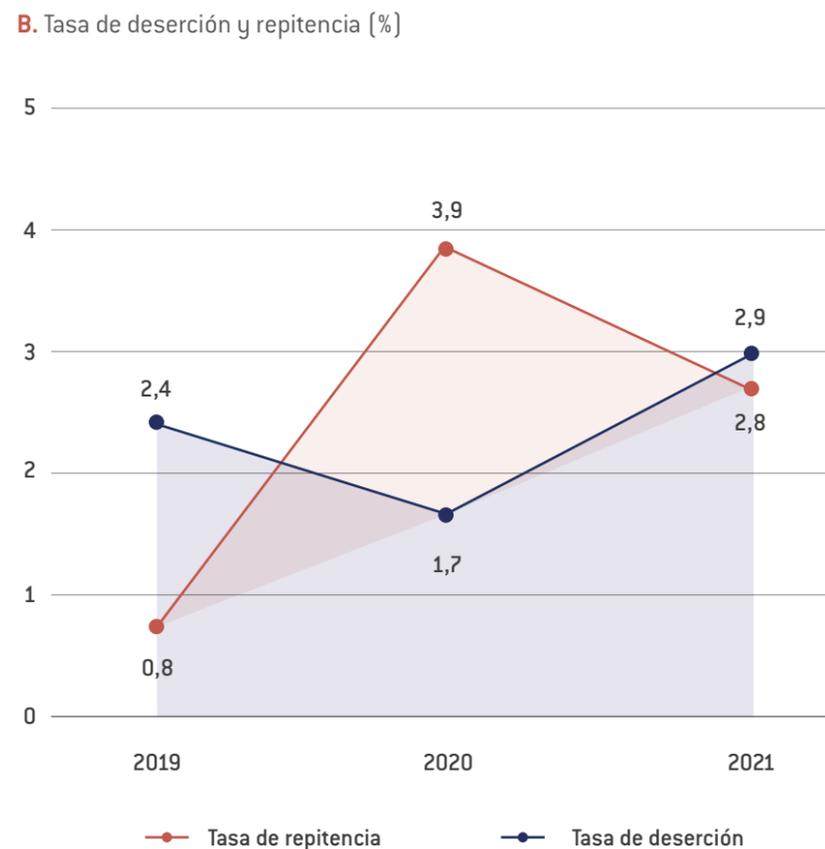
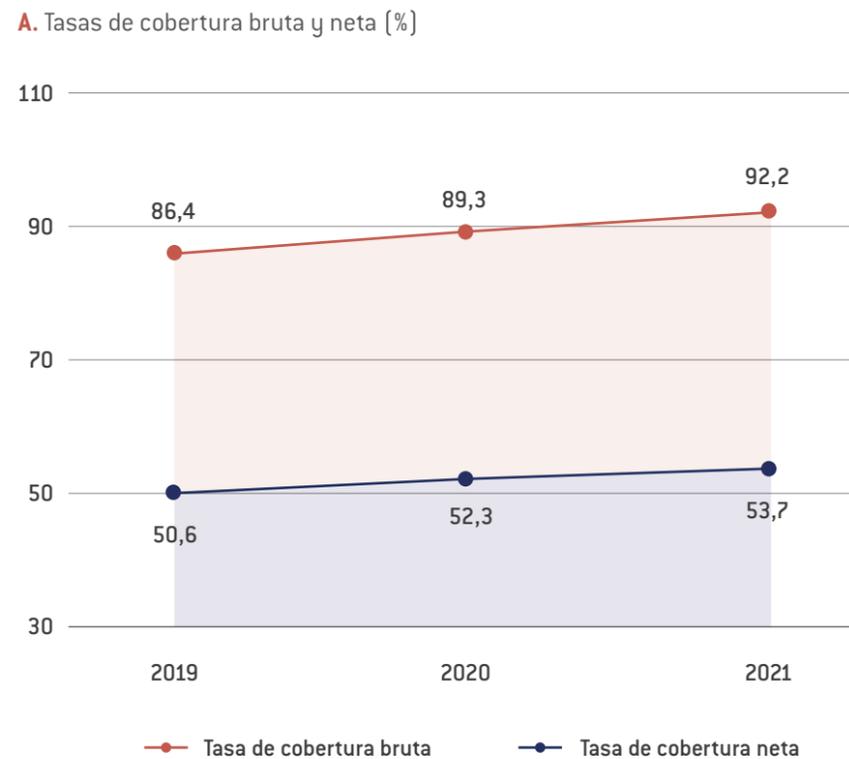


**D. Distribución según sexo en 2021 (%)**



- La tasa de cobertura bruta corresponde a la relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media, independientemente de la edad que estos tengan, y la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).
- La tasa de cobertura neta es la relación porcentual entre los estudiantes matriculados que tienen la edad adecuada para cursar este nivel (16 y 17 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (16 y 17 años).
- La tasa de deserción está definida como la proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año lectivo como proporción de los alumnos matriculados.
- La tasa de repitencia corresponde a la relación existente entre los estudiantes que permanecen en un mismo grado escolar durante un período mayor a un año respecto a los alumnos matriculados en ese mismo grado.

**Gráfica 2.** Indicadores de cobertura, deserción y repitencia de la educación media



**Fuente:** elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

Con respecto a la calidad de la educación media, los resultados de Bucaramanga AM se deterioraron en el periodo 2019-2021 en dos de las tres áreas del conocimiento analizadas. En este lapso, el porcentaje de estudiantes en los niveles de desempeño superiores (3 y 4) en el examen Saber 11 disminuyó para Lectura Crítica y Matemáticas, pasando en el primero de 78,7% a 76,4%, y en el segundo de 77,4% a 69,8%.

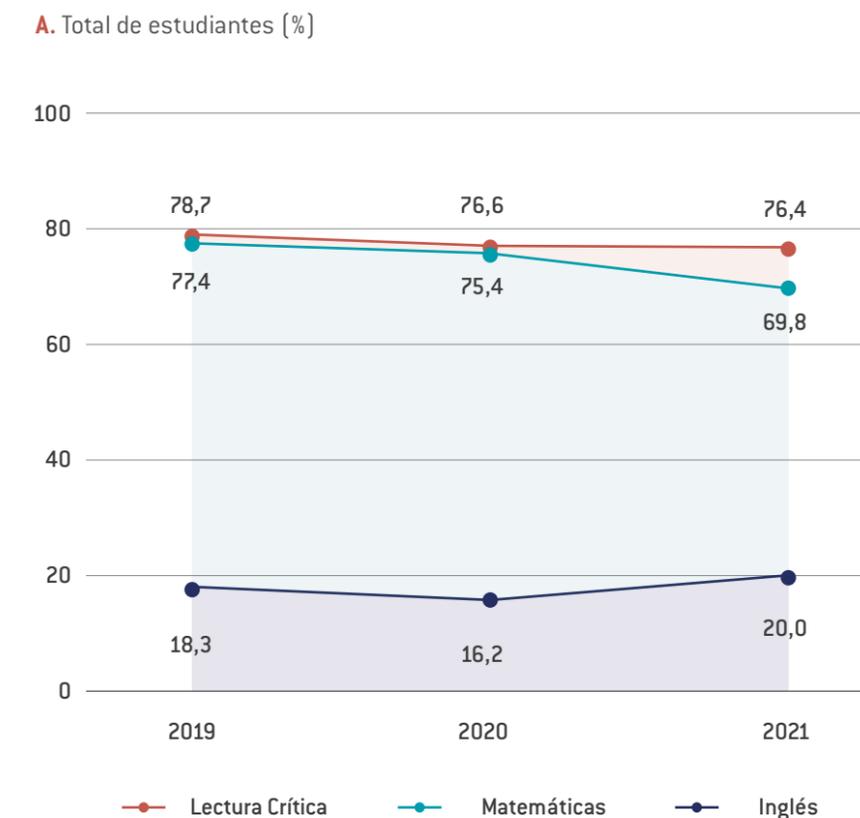
Por el contrario, este mismo indicador para el área de Inglés registró un leve incremento y se ubica por encima del promedio nacional. En Bucaramanga AM el 20% de los estudiantes que presentaron la prueba se ubicaron en los niveles superiores (ver gráfica 3). En este sentido, si bien en Bucaramanga AM se están adelantando esfuerzos importantes para fortalecer el aprendizaje de inglés en la educación media —como por ejemplo el convenio entre la Secretaría de Educación de Bucaramanga, la Cámara de Comercio y el British Council<sup>8</sup>—, estos esfuerzos no están coordinados a nivel metropolitano y se concentran principalmente en el municipio de Bucaramanga. De esta manera, una estrategia principal para los municipios que comprenden el Área Metropolitana gira en torno a

la concurrencia de esfuerzos para mejorar la calidad de la educación en inglés dentro de la educación media en este territorio.

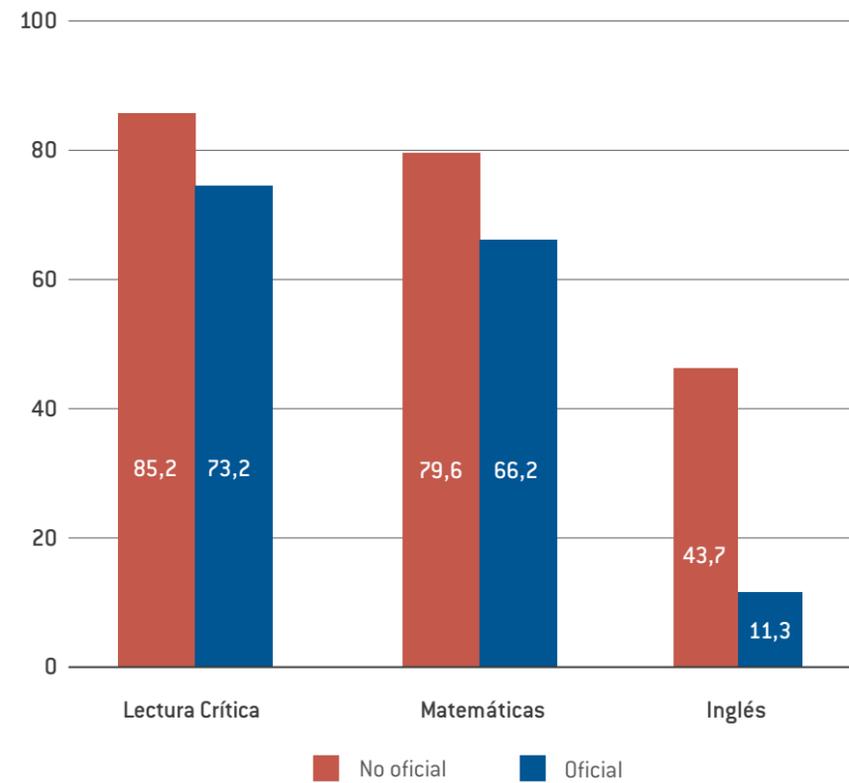
En Bucaramanga AM, las instituciones educativas no oficiales presentan un mejor desempeño que las oficiales en las tres áreas de conocimiento analizadas. La brecha entre tipos de instituciones es particularmente grande en Inglés, seguida por Matemáticas y Lectura Crítica. En el caso de Inglés, solamente el 11,3% de los estudiantes de las instituciones oficiales se encuentra en los niveles superiores, mientras que el 43,7% de los estudiantes de instituciones privadas se encuentra en esa misma categoría (gráfica 3).

8. El convenio impulsa el programa municipal de bilingüismo, que a la fecha se encuentra vigente y está dirigido a 12 instituciones educativas focalizadas, 400 estudiantes en el área de inglés en noveno, décimo y undécimo grado, 35000 estudiantes de primaria y secundaria y 300 docentes (Secretaría de Educación de Bucaramanga, 2022, p. 24).

**Gráfica 3.** Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber 11



B. Según áreas de conocimiento y sector en 2021 (%)

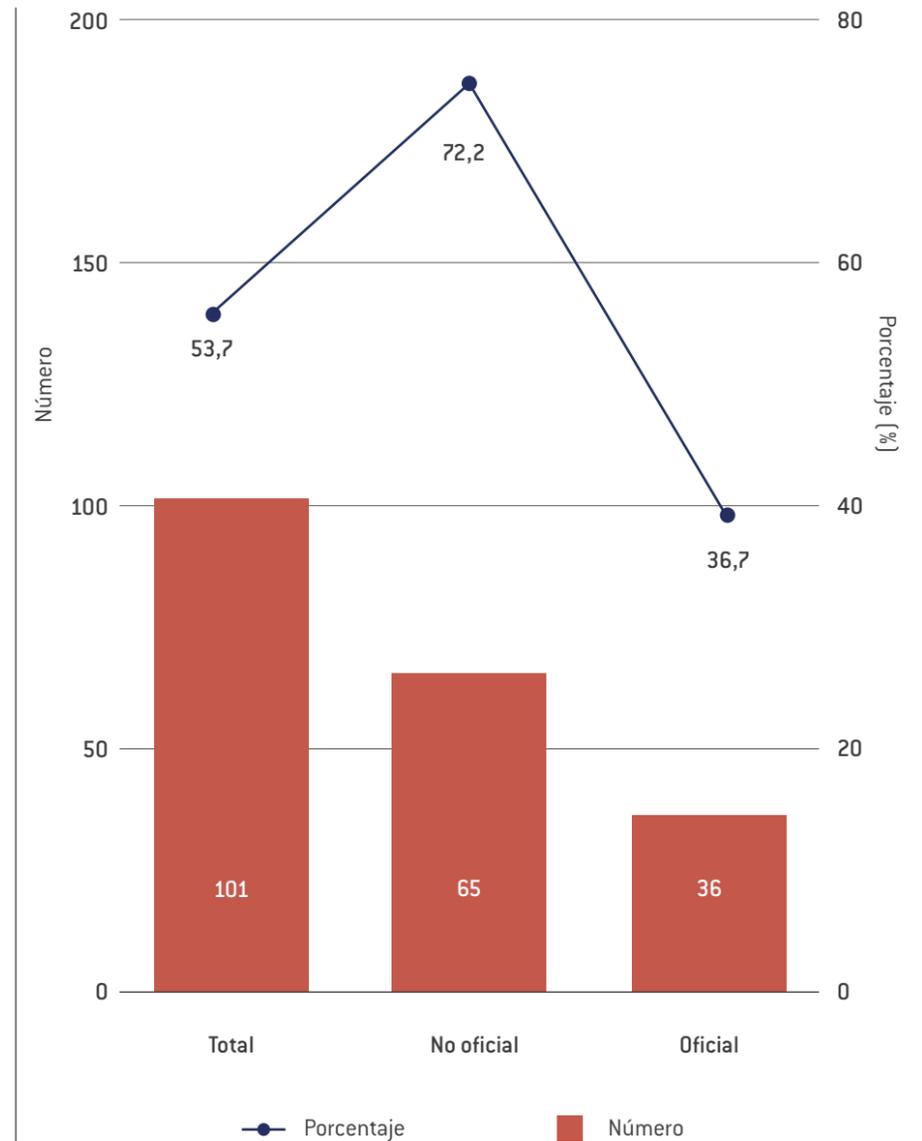


Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber 11, Icfes, 2021.

Estas brechas también se evidencian en el porcentaje de colegios en los niveles A y A+ según la clasificación realizada por Icfes<sup>9</sup>. Del total de instituciones oficiales, solamente el 36,7% están clasificadas en niveles superiores, mientras que el 72,2% de las no oficiales se encuentran en la misma categoría (ver gráfica 4).

La diferencia en desempeño entre las instituciones oficiales y las no oficiales impacta las brechas de acceso a empleos de calidad de las poblaciones más vulnerables, pues dificulta las posibilidades de acceder a la educación posmedia y posteriormente conseguir un empleo formal.

Gráfica 4. Porcentaje de colegios en los niveles A y A+ de la clasificación de planteles en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber 11, Icfes, 2021.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación media en [includere.co](https://includere.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/educacion-media) (tablero: «Principales indicadores de educación básica y media en Colombia»).  
<https://includere.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/educacion-media>

9. La clasificación de establecimientos y sedes se realiza con base a los resultados de los estudiantes en los últimos tres años. Los niveles A+ y A corresponden a los mayores niveles de certificación y se otorgan a las entidades teniendo en cuenta no solo el promedio de los resultados, sino también su varianza.



## 2.2. Educación y formación posmedia

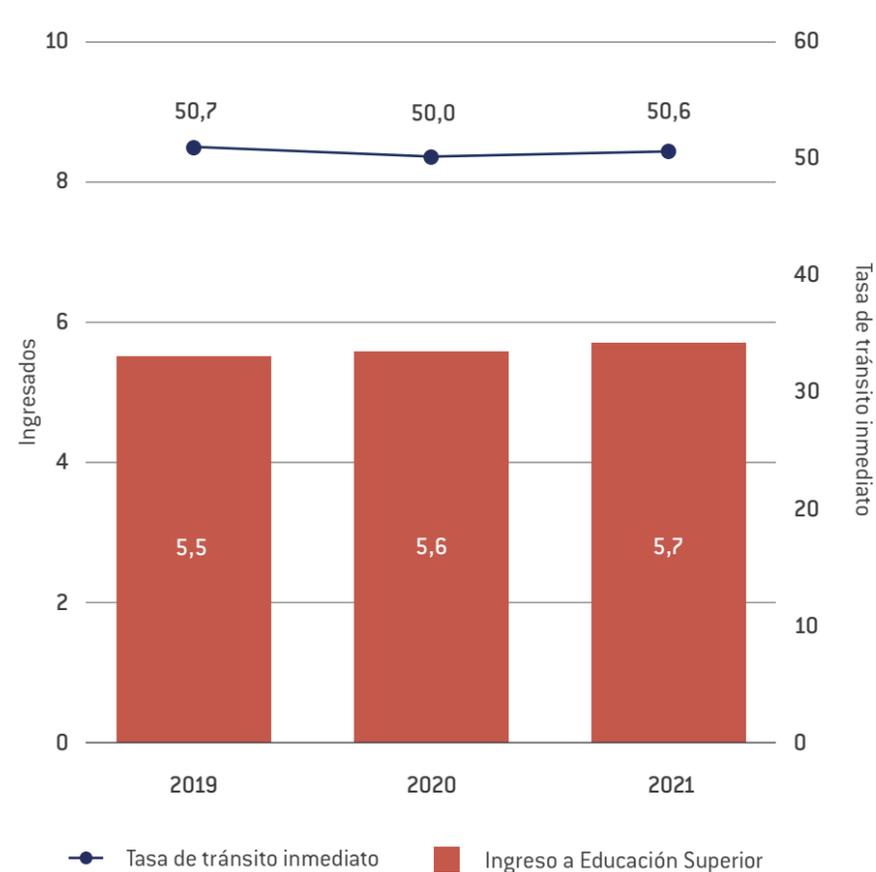
El tránsito exitoso a la educación posmedia<sup>10</sup> y su culminación contribuyen a la construcción de una trayectoria educativa con una alta probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, conseguir una mayor calidad de vida. En consecuencia, crear las condiciones que faciliten un adecuado tránsito efectivo desde la media hacia la posmedia y lograr la culminación de los estudios durante esta etapa se convierten en algunas de las mejores inversiones que pueden realizar los Gobiernos que buscan mejorar la calidad de vida de las personas de manera permanente.

Las cifras del Ministerio de Educación Nacional sugieren que en Bucaramanga AM 50 de cada 100 estudiantes que finalizan la educación media ingresan

inmediatamente a alguna institución de educación superior. En el periodo 2019-2021, esta tasa permaneció prácticamente inalterada, pero continúa siendo considerablemente superior al nivel nacional, en donde solo 38 de cada 100 graduados ingresaron a un programa de educación superior (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022) (ver gráfica 5).

10. Hace referencia a la oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media. Contempla la educación superior (pregrado, TyT y posgrado) y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

**Gráfica 5.** Estudiantes de media que ingresaron a la educación superior y tasa de tránsito inmediato (%) inmediato (%)



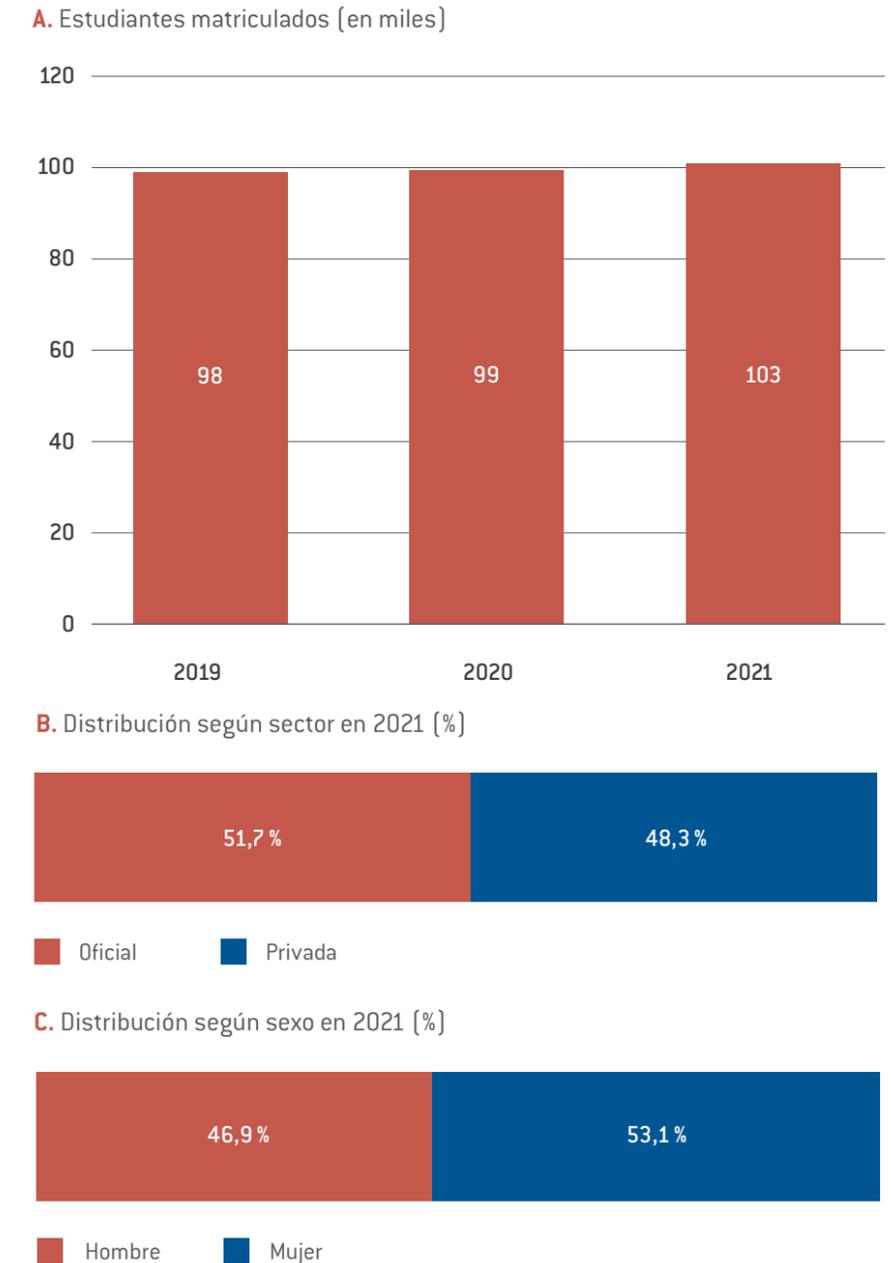
**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

Por su parte, el número total de jóvenes matriculados en programas de educación superior incrementó en el 2020, a pesar de la pandemia, y continuó aumentando en el 2021. De esta manera, el número de estudiantes en este último año es superior en 5000 estudiantes al registrado en el 2019.

Ahora, del total de estudiantes matriculados en Bucaramanga AM, un poco más de la mitad están registrados en una institución oficial (51,7%) y, por sexo, el 53,1% de las matriculadas son mujeres, y el 46,9%, hombres. Por otra parte, el 85,1% de

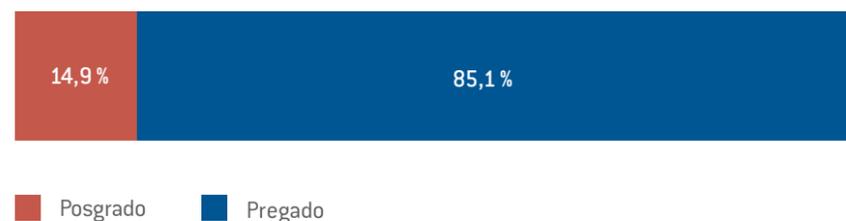
los matriculados se inscribió en un programa de pregrado, y la mayor parte de estos lo hizo en un programa profesional (65,9%), seguido de programas tecnológicos (33,5%), y un porcentaje muy bajo se matriculó en programas de educación técnica (0,6%). En cuanto a los estudiantes registrados en posgrados, la mitad se matriculó en un programa de especialización universitaria, mientras que el 48,2% se matriculó en maestría, y muy pocos lo hicieron en programas de doctorado (1,3%) o especialización en TyT (0,1%), dada la limitada oferta de cursos de posgrado de este tipo.

**Gráfica 6.** Matrícula en educación superior



**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

D. Distribución según nivel académico en 2021 (%)



E. Distribución según nivel de formación en pregrado en 2021



F. Distribución según nivel de formación en posgrado en 2021



**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

Al igual que la educación media, la calidad de la educación superior en Bucaramanga AM se vio negativamente afectada por la pandemia, pues los resultados del examen Saber Pro se deterioraron entre el 2020 y 2021 (ver gráfica 7). En Matemáticas, el porcentaje de estudiantes en desempeño superior (niveles 3 y 4) pasó de 57,9 % en 2019 a 54,6 % en 2021. En el caso de Lectura Crítica, el porcentaje pasó de 51,8 % en 2019 a 46,4 % en 2021. Por su parte, en Inglés la dinámica es opuesta, con un porcentaje de estudiantes que ha mejorado de forma sostenida y que en 2021 se ubicó en 45,7 %.

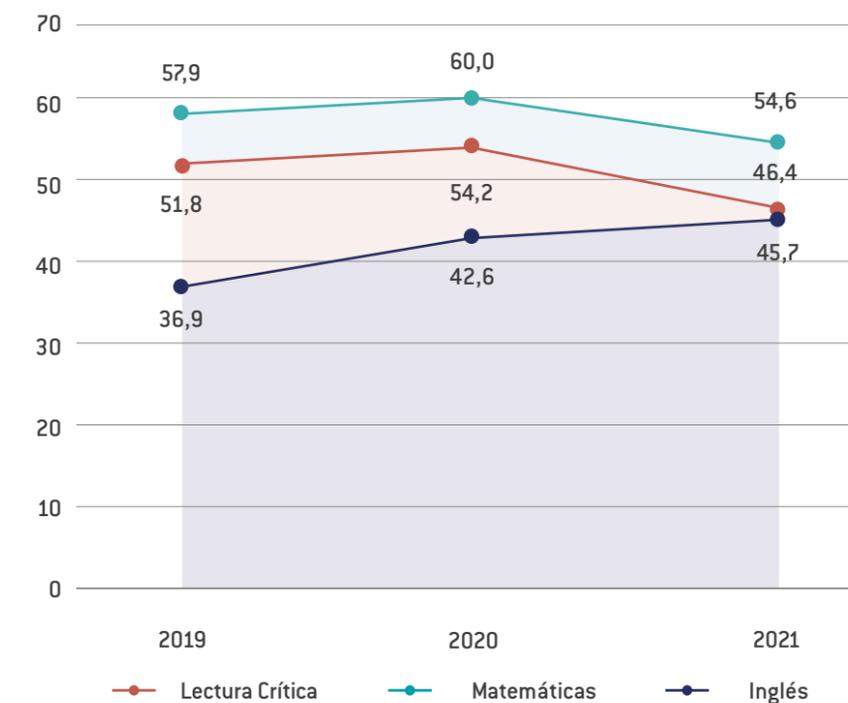
Ahora, contrario a la dinámica de educación media, el desempeño de las instituciones oficiales es superior al

de las no oficiales en Matemáticas y en Lectura Crítica. Sin embargo, en Inglés, la brecha en calidad se mantiene desde la educación media hasta la educación superior.

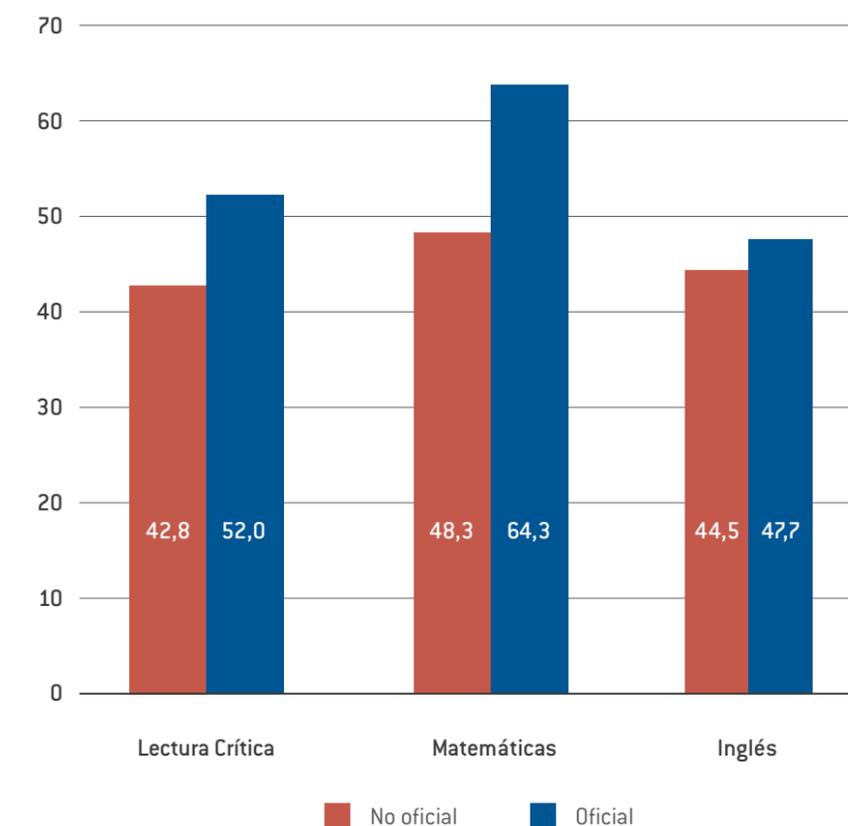
El departamento de Santander, en su Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2020-2029 (Gobernación de Santander, 2021), incluye un eje denominado «Educación de calidad para la equidad e igualdad de género», que se plantea como meta que, al 2029, al menos el 60 % de los jóvenes alcance el nivel de desempeño satisfactorio o avanzado en Lectura Crítica y Razonamiento Cuantitativo del examen Saber Pro y, por otro lado, que se disminuya la brecha de desempeño entre hombres y mujeres en esta misma evaluación.

**Gráfica 7.** Estudiantes en los niveles de desempeño superiores (3 y 4) del examen Saber Pro

A. Total de estudiantes (%)



B. Según sector en 2021 (%)



**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados del examen Saber Pro, ICFES, 2021.

Para la formación técnica y tecnológica, el indicador de desempeño en Lectura Crítica en los exámenes Saber TyT en 2021 sugiere que, en Bucaramanga AM, 49 de cada 100 estudiantes de educación técnica o tecnológica tienen un nivel de Lectura Crítica inferior al esperado, mientras que en Matemáticas e Inglés estas relaciones son de 52/100 y 80/100, respectivamente. En este sentido, se hace necesario trabajar por mejorar no solo la cobertura de la educación técnica o tecnológica, sino también su calidad, de manera que se garantice la obtención de capacidades y conocimientos necesarios para vincularse al mercado laboral en empleos de calidad.

Por otro lado, el número de estudiantes matriculados en el 2021 en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH)<sup>11</sup> en Bucaramanga AM todavía es inferior a los

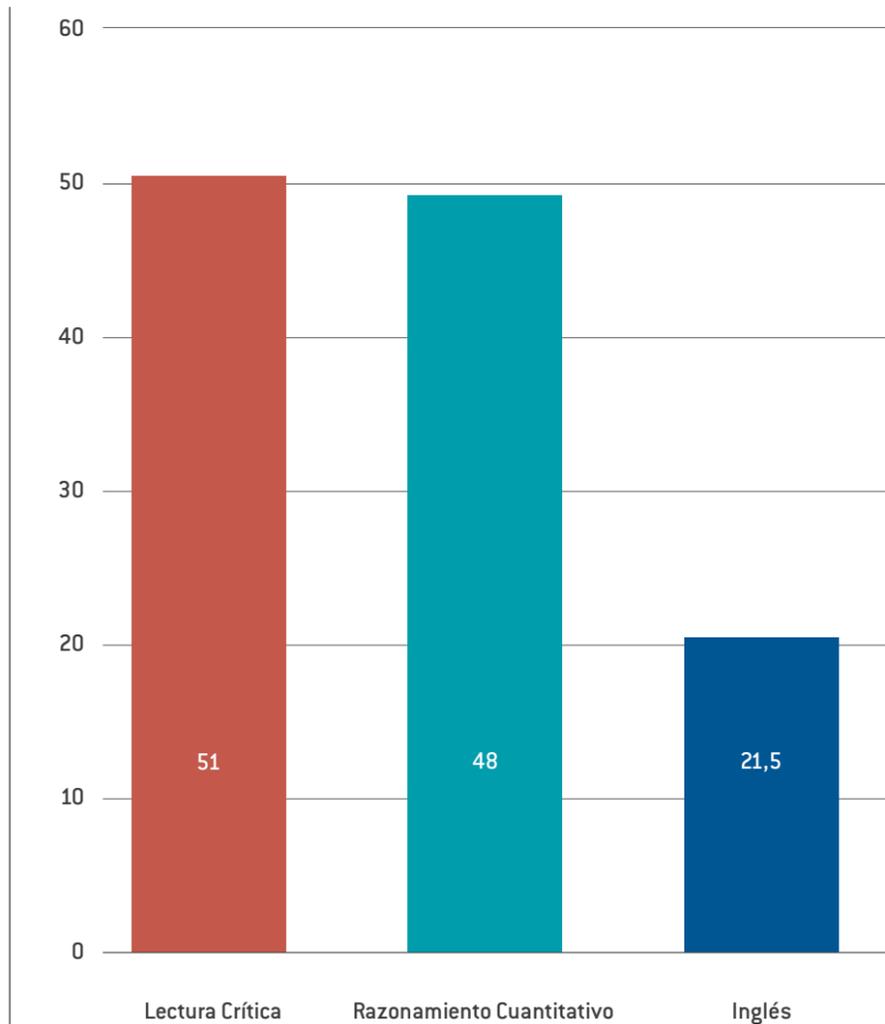
niveles de 2019. Para este nivel, la mayoría de los estudiantes se matricularon en técnicos laborales (68,9%), mientras que el 29,4% se matriculó en cursos de idiomas.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación posmedia en [includere.co](https://includere.co) (tablero: «Principales indicadores de educación y formación posmedia en Colombia»).  
<https://includere.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/educacion-y-formacion-posmedia>

11. ETDH es la educación posmedia que se oferta con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

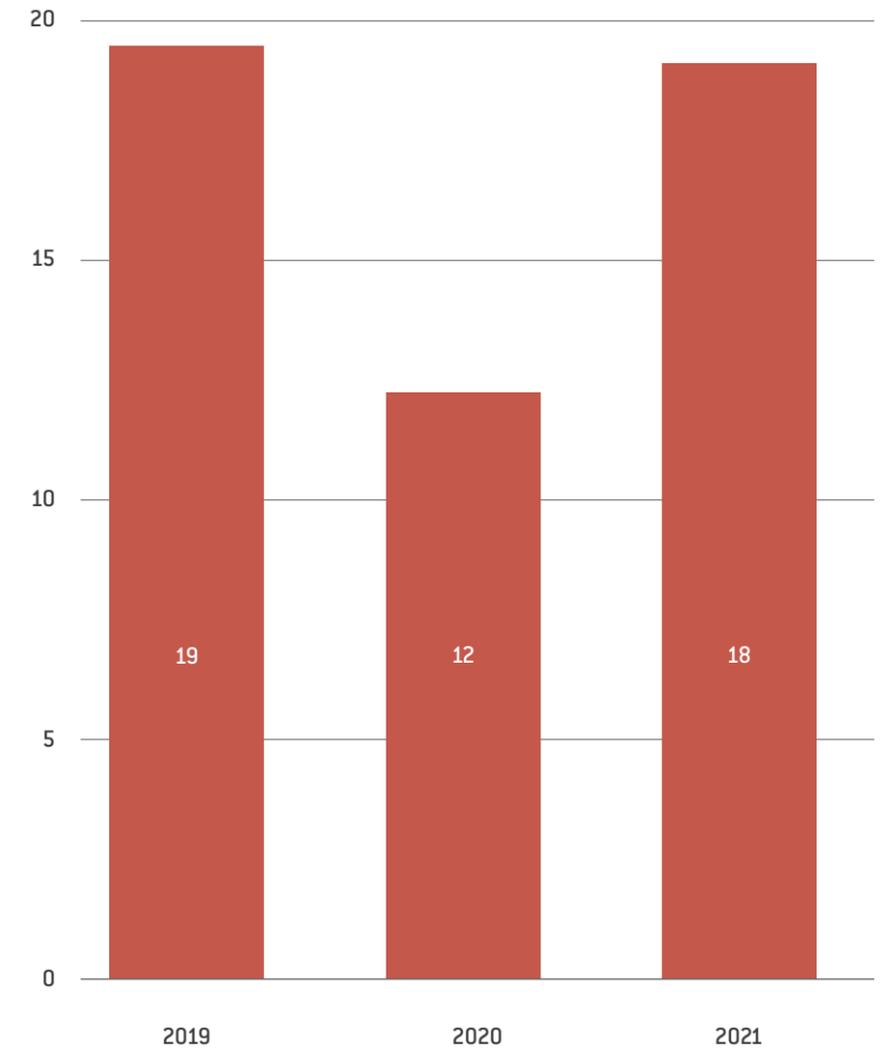
**Gráfica 8.** Estudiantes en los niveles de desempeño superiores (3 y 4) del examen Saber TyT (%)



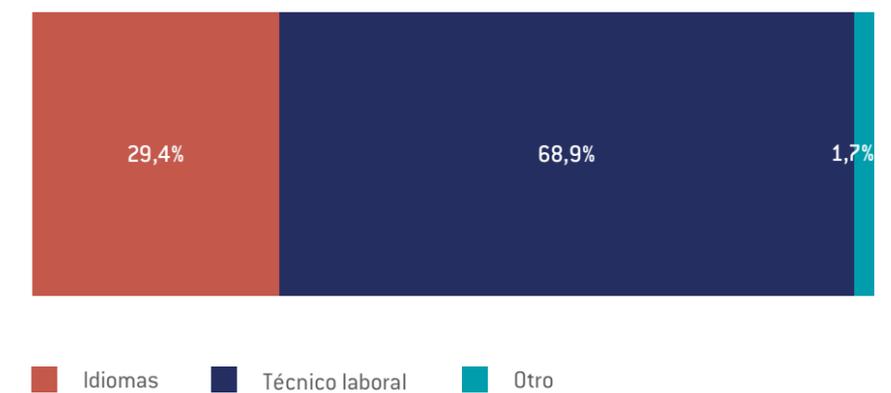
**Fuente:** elaboración propia con base en los resultados del Examen Saber TyT, Icfes, 2021.

**Gráfica 9.** Matrícula en formación para el trabajo

**A.** Estudiantes matriculados (en miles)



**B.** Distribución según tipo de certificación en 2021 (%)



**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), Ministerio de Educación Nacional, 2021.

## 2.3. Intermediación laboral

Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con que cuente una persona, buscar trabajo puede ser un proceso lento y complejo que no siempre deriva en la obtención de un empleo de calidad o ajustado a las expectativas del buscador de empleo. Así como la formación posmedia aumenta las probabilidades de las personas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo formal, los servicios de intermediación laboral adecuados, eficientes y de calidad tienen el propósito de incrementar las posibilidades de las personas de encontrar un puesto de trabajo formal, especialmente en el caso de las poblaciones más vulnerables.

En Colombia existe desde el 2013 el Servicio Público de Empleo (SPE), el cual cuenta con una red de prestadores destinada a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, mejorando la empleabilidad de las personas y mitigando las barreras de acceso y permanencia en un empleo. Esta red de prestadores se encuentra conformada por las bolsas de empleo, las agencias privadas, la Agencia Pública de Empleo del SENA, y las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar y de los entes territoriales.

De acuerdo con el Sistema de Información del Sistema de Empleo (SISE)<sup>12</sup>, el número de nuevos inscritos al SPE en Bucaramanga AM disminuyó en el periodo 2019-2021. En

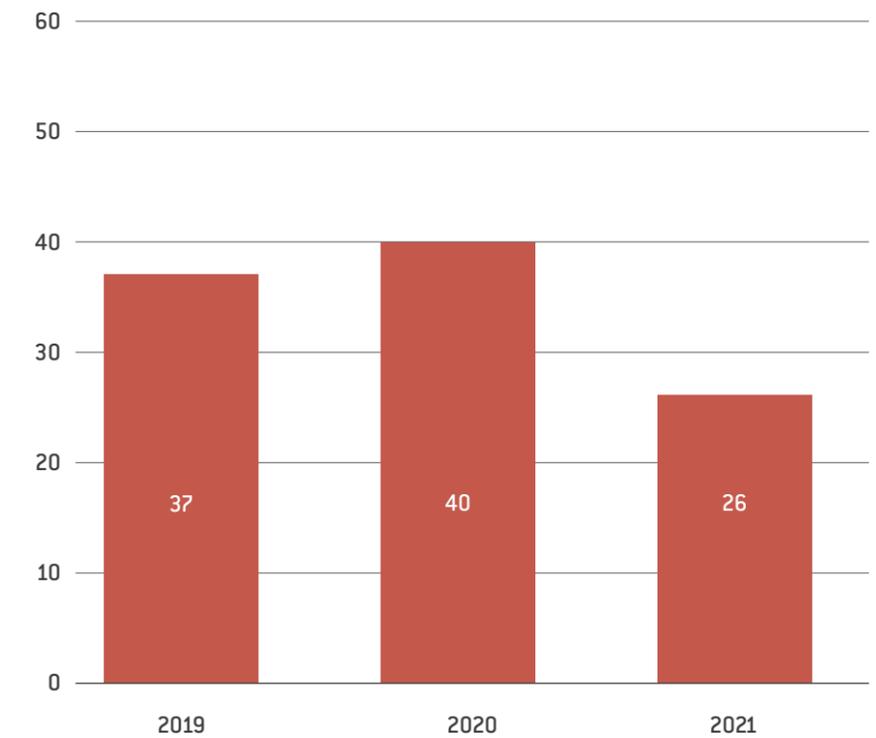
2019, aproximadamente 37 000 personas se registraron, mientras que en 2021 solamente lo hicieron 26 000. Vale la pena mencionar que en el 2020 se presentó un fuerte incremento, el cual está asociado a los altos niveles de desempleo registrados durante la pandemia (ver gráfica 10).

En cuanto a la distribución por grupo poblacional, se destaca la participación de las mujeres, que representaron el 45,2 % del total de nuevos inscritos en el 2021, y los jóvenes, que representaron el 44,1 % del total. La participación de los migrantes y de las personas pertenecientes a una comunidad étnica o con algún tipo de discapacidad fue relativamente baja (2,8 %, 0,6 % y 0,3 % respectivamente). Esto responde en gran medida a la distribución de la población del Área Metropolitana (ver infografía sociodemográfica), pero también a la falta de conocimiento de este mecanismo de búsqueda de empleo por parte de la población vulnerable. Cabe señalar que, a diferencia de versiones anteriores del INEI, en este informe no se pudo acceder oportunamente a los resultados de colocación para grupos poblacionales de la APE SENA para 2021.

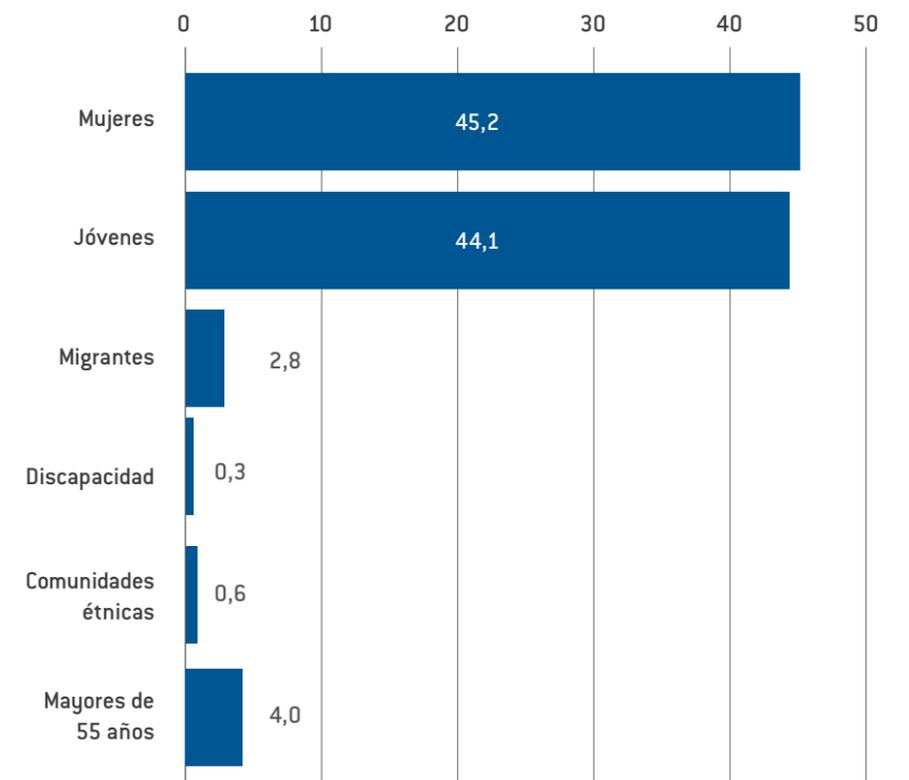
12. El SISE cuenta con información de la gestión de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar, las agencias de entes territoriales y algunas bolsas de empleo y agencias no lucrativas.

Gráfica 10. Personas inscritas en el SPE

A. Número total de inscritos 2019-2021 (en miles)



B. Distribución según nivel educativo en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.



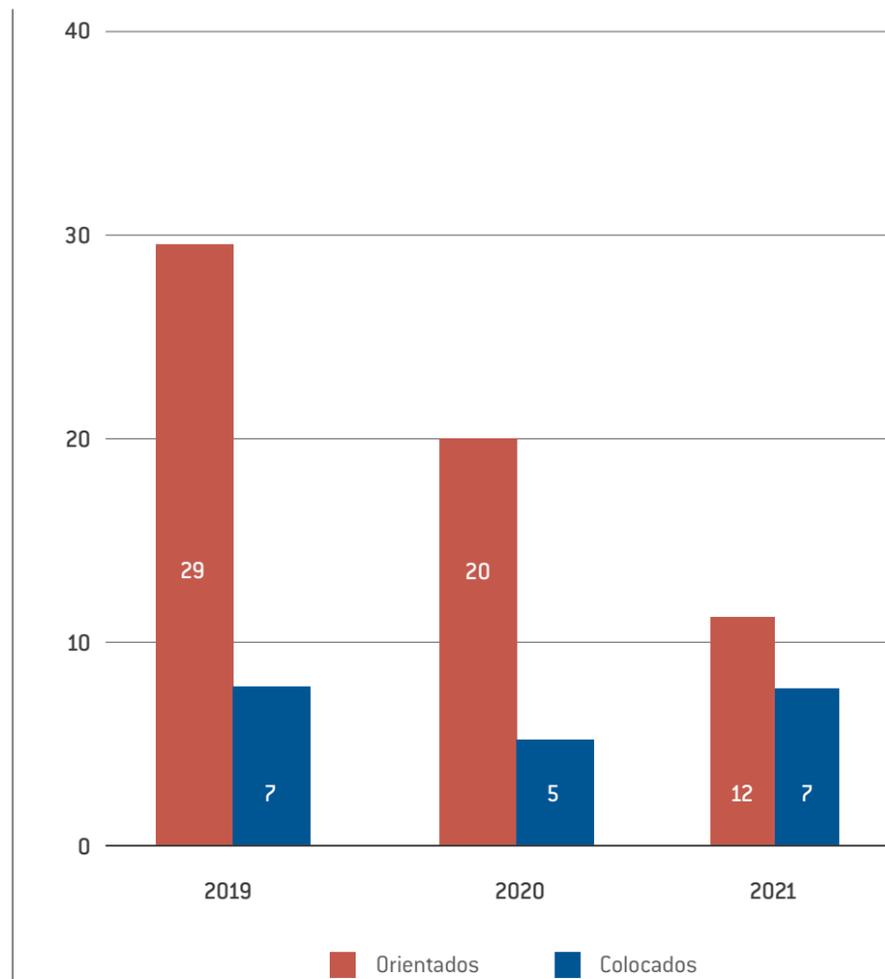
Asimismo, el número de orientados a través del SPE en Bucaramanga AM se ha reducido desde el 2019, con una diferencia aproximada de 8 000 entre los años 2019 y 2021 (ver gráfica 9). Este es un elemento importante, pues las cifras indican que hay personas que se inscriben pero no utilizan ni reciben ningún tipo de orientación.

Por su parte, en 2021 el número de colocados por medio del SPE en Bucaramanga AM retornó a los niveles de 2019 y se ubicó en alrededor de 7 000 colocados. Esta

recuperación está asociada a la reactivación económica del país y al incremento del número de vacantes disponibles no solo a través del SPE, sino en la economía del Área Metropolitana en general.

Es importante destacar que, del total de colocados, el 33% es población de comunidades étnicas; el 31%, jóvenes; el 28%, mujeres, y el 24%, personas con alguna discapacidad. Por otra parte, los migrantes y los adultos mayores de 55 años representaron 15% cada uno.

**Gráfica 11.** Número total de orientados y colocados (2019-2021), en miles de personas



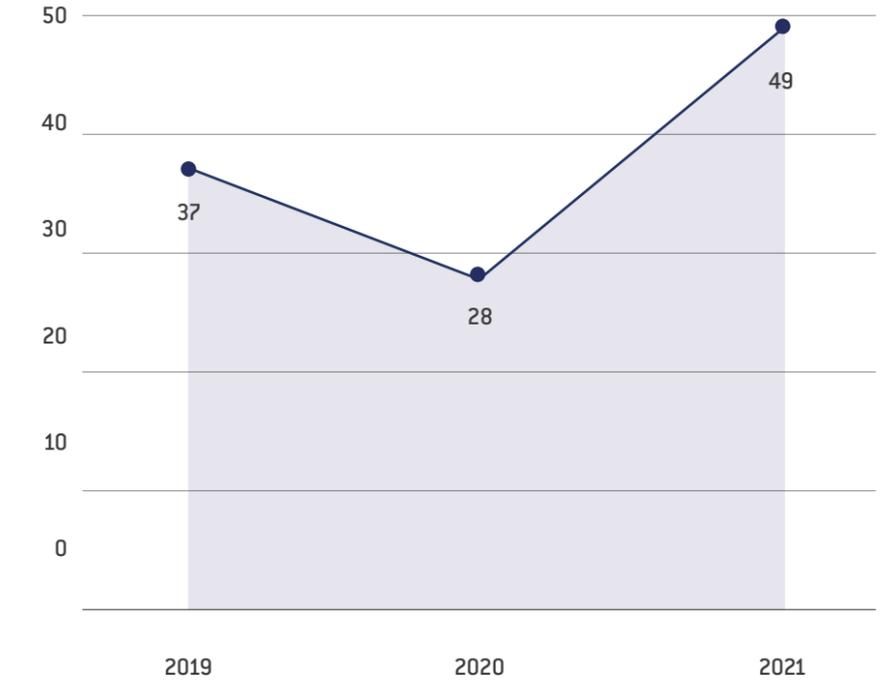
**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

El número de vacantes se recuperó considerablemente en el 2021 y se ubicó en niveles superiores a los registrados antes de la pandemia (ver gráfica 12). Los sectores de servicios administrativos (22,3%) y actividades profesionales (11,0%) registraron la mayor proporción de vacantes de Bucaramanga AM, seguidos

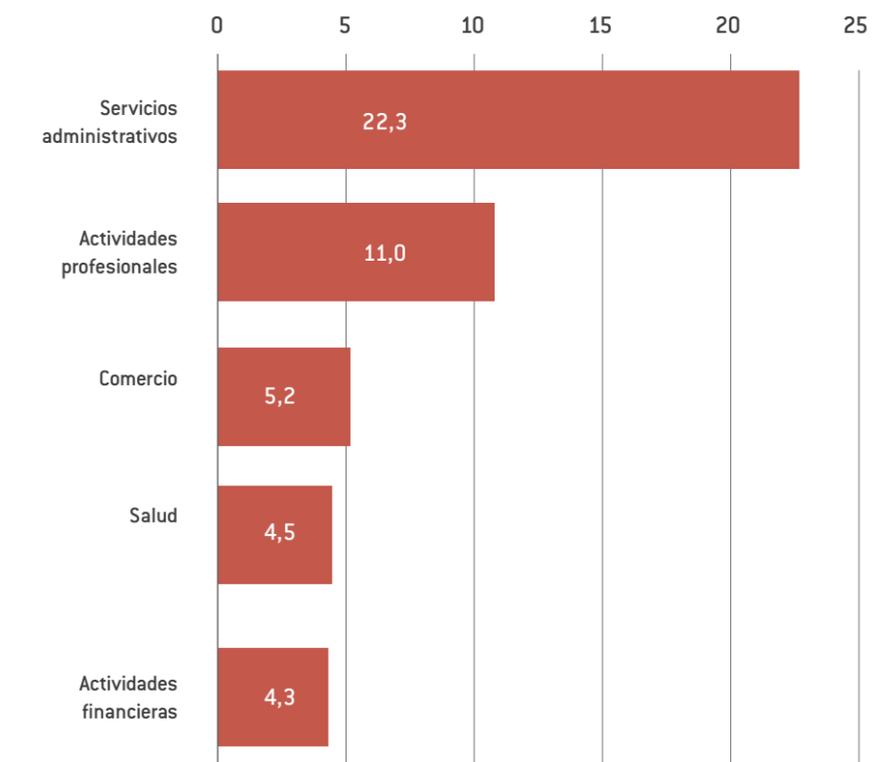
por los sectores comercio, salud y actividades financieras (5,2%, 4,5% y 4,3% respectivamente). Desagregando las vacantes por nivel salarial, se destaca que el 65,8% de ellas ofrecen salarios menores a dos salarios mínimos, y que el 24,5% no anuncian el salario que recibiría el trabajador.

**Gráfica 12.** Vacantes registradas en el SPE

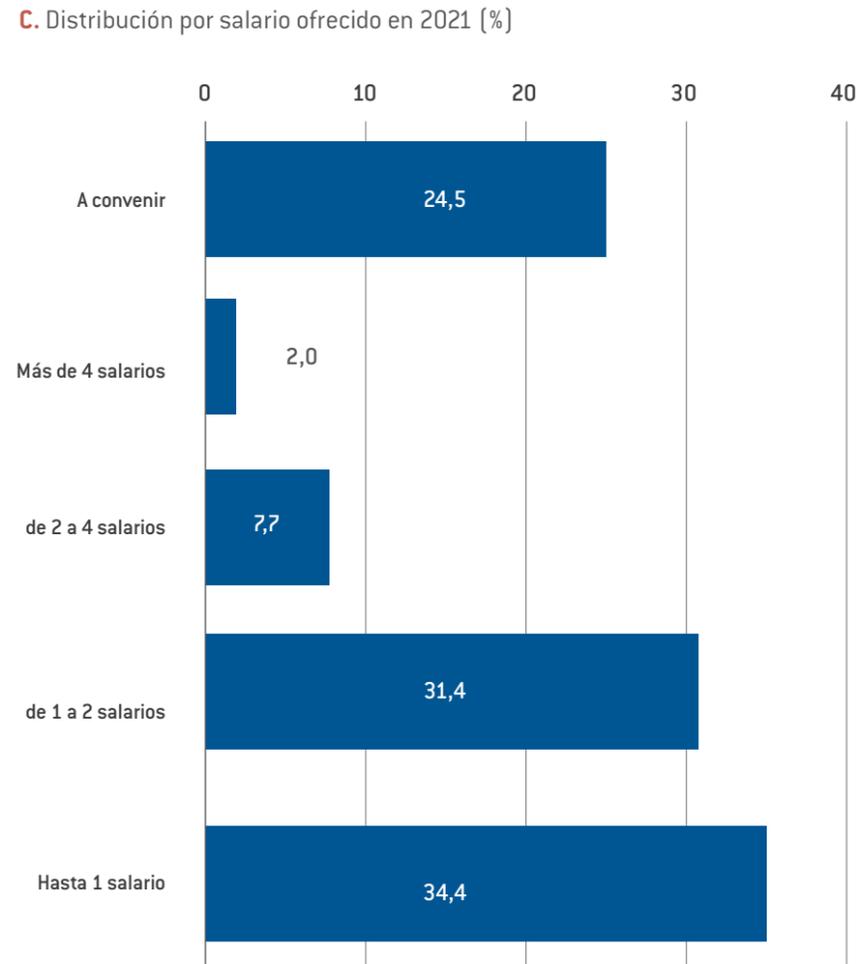
**A.** Evolución de las vacantes (2019-2021), en miles de personas



**B.** Distribución de los cinco sectores con mayor participación de vacantes en el territorio en 2021 (%)



**Fuente:** elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.



**Fuente:** elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021

Por nivel educativo, 17 de cada 100 inscritos en el SPE no tienen ningún tipo de educación, lo cual es una muestra de los retos que hay a nivel educativo en Bucaramanga AM. Sin embargo, el 13,1 % del total de colocados en el 2021 fueron personas que reportaron no tener ningún tipo de educación.

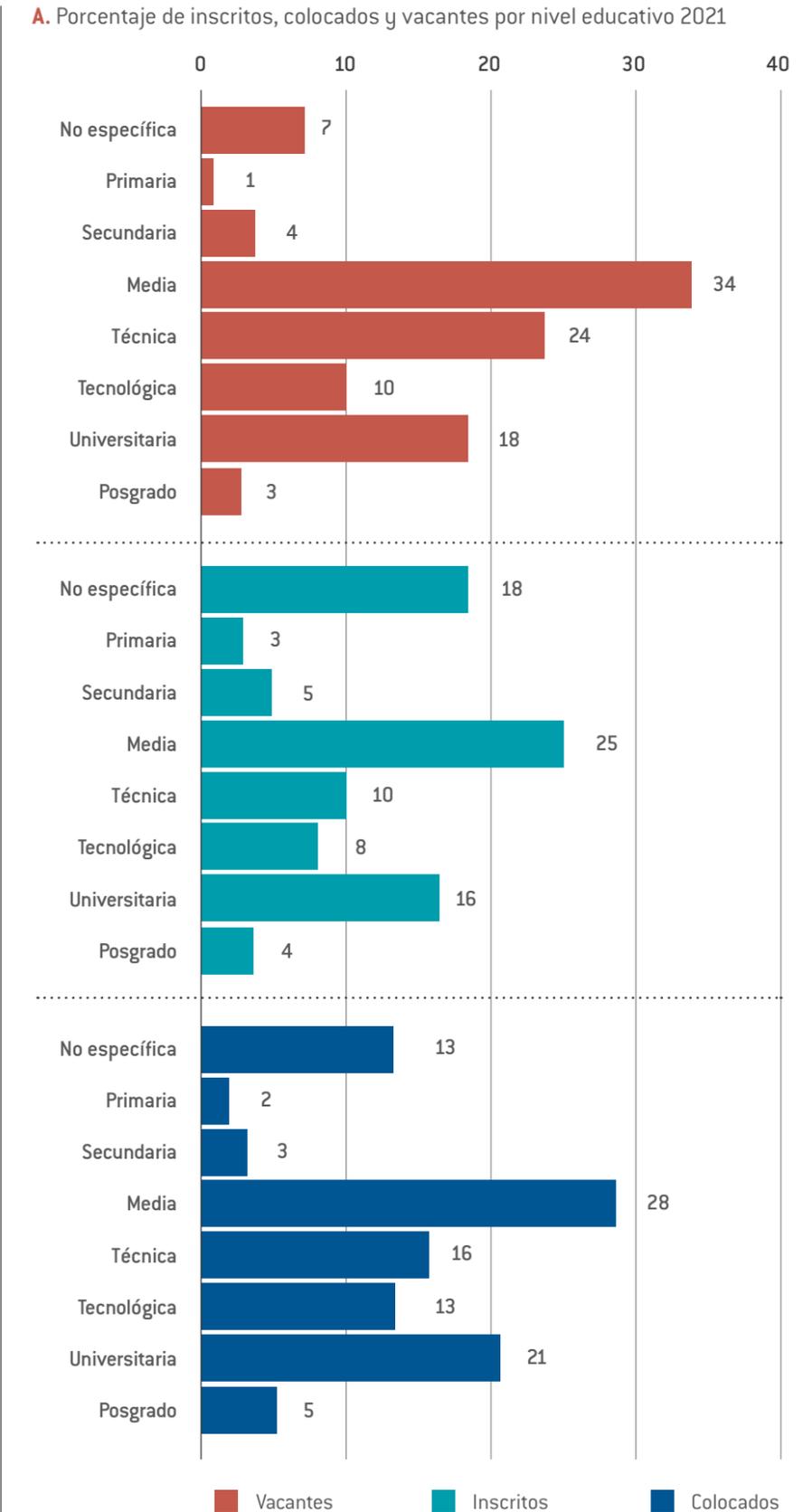
Asimismo, el 32,1 % del total de colocados reportaron tener educación media o un nivel inferior. Lo anterior está explicado por el alto porcentaje de vacantes que únicamente piden educación media (33,9%), secundaria (3,6%) y primaria (0,7%). Sin embargo, es importante tener en cuenta que los empleos con mejores condiciones, es decir, mejores salarios y más proyección, son aquellos que piden un nivel educativo más alto.

Ahora, el 33,7 % del total de vacantes solicitan formación técnica o tecnológica, mientras que solamente el 18,2 %

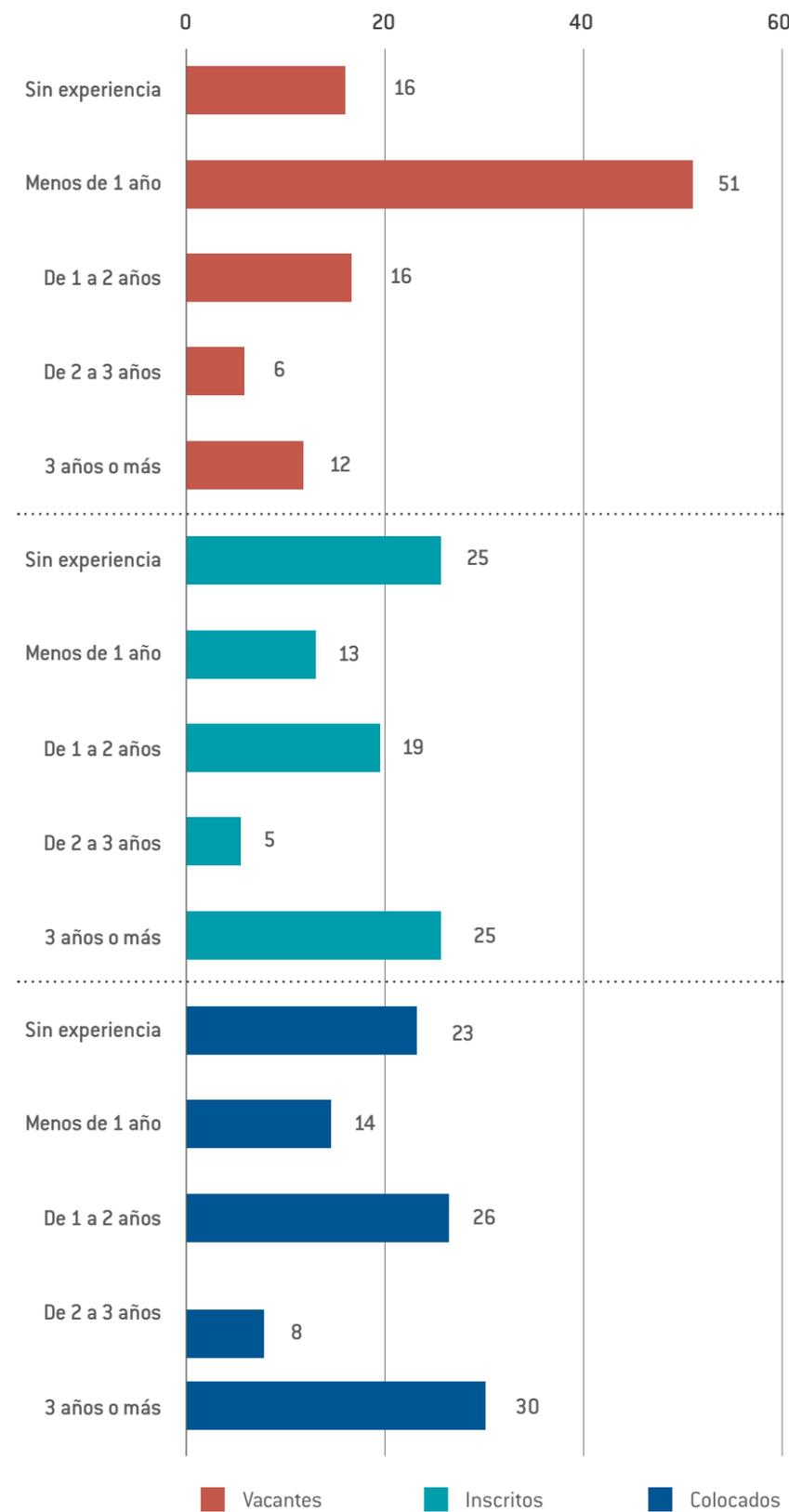
del total de nuevos inscritos tienen esta formación. De la misma manera, el 29,0 % del total de colocados tienen formación técnica o tecnológica (ver gráfica 13).

**Los servicios del SPE en Bucaramanga AM se concentran en empleos que no tienen experiencia laboral o que requieren menos de un año de experiencia (66,3 % del total de las vacantes en el año 2021), aunque únicamente el 38,0 % del total de los nuevos inscritos presentan esta característica.**

**Gráfica 13.** Identificación de brechas



**B. Porcentaje de inscritos, colocados y vacantes por experiencia laboral 2021**



**Fuente:** elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) e información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.

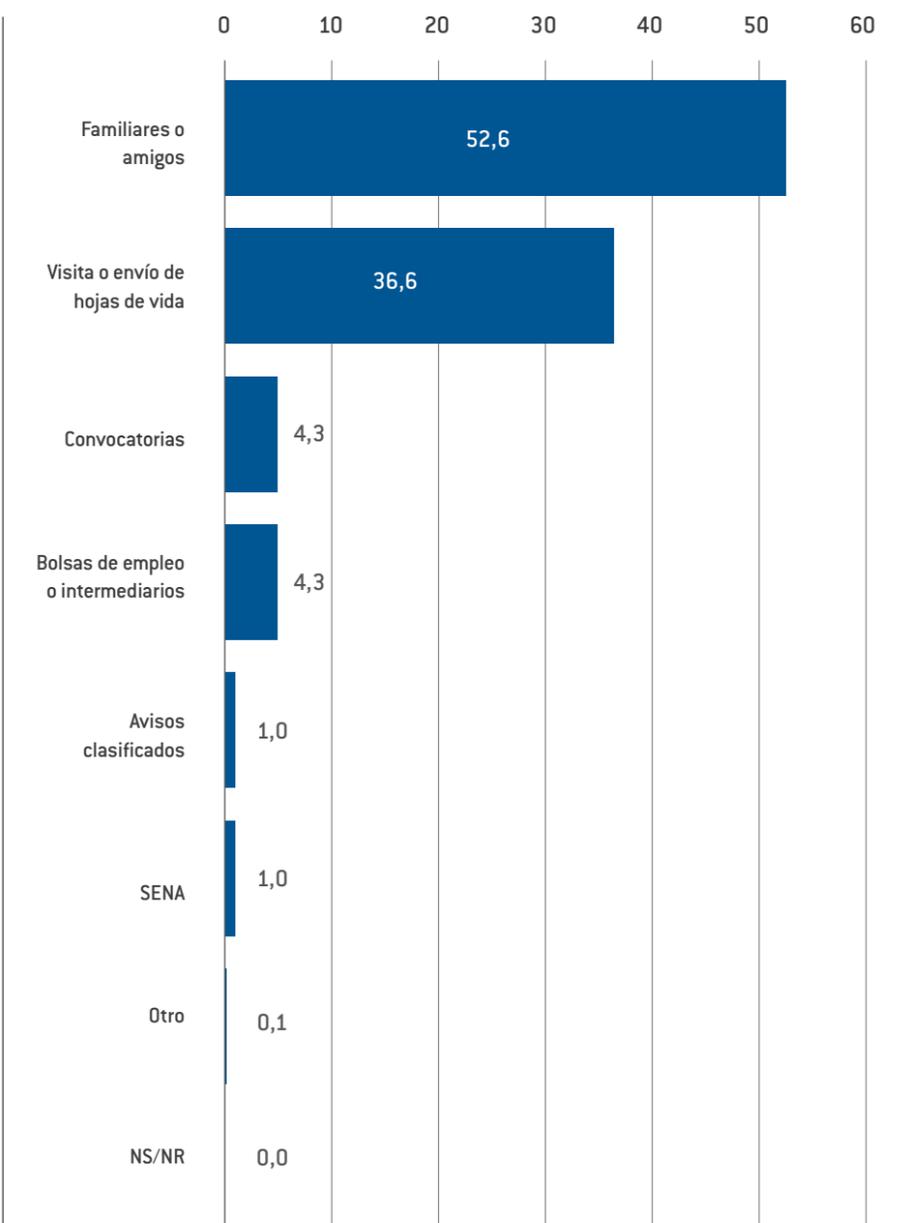
Finalmente, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, más de la mitad de los ocupados de Bucaramanga AM consiguieron su empleo a través de familiares o amigos, y el 36,6 %, visitando y enviando directamente sus hojas de vida a las empresas (ver gráfica 14). Las bolsas de empleo tuvieron una participación muy baja, pues solamente el 4,3 % de los ocupados obtuvieron su empleo a través de este mecanismo. Lo anterior está en línea con la reducción en el número de nuevos inscritos en el SPE y hace evidente la necesidad de difundir este mecanismo para que sea útil para las

personas de grupos poblacionales más vulnerables, que suelen ser los que menos conexiones tienen y a los que les resulta más difícil obtener un empleo.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de intermediación laboral en [includere.co](https://includere.co), «Datos sobre intermediación laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pesta%C3%B1a/datos-generales/contenido/intermediacion-laboral>

**Gráfica 14. Medio por el cual obtuvo el empleo**



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

## Caso de éxito

## Ruta de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasan



SOMOS UNA INICIATIVA GANADORA PORQUE:



La agencia de colocación de empleo promueve una sociedad más incluyente. ”

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan) ha buscado contribuir al progreso social del departamento de Santander por medio de la mitigación de las barreras de acceso al mercado laboral formal que enfrentan las personas con discapacidad. En el marco de este propósito, en 2018 se puso en marcha la Ruta de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, que tiene como fin promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad sensibilizando, asesorando y capacitando de forma gratuita al tejido empresarial para que realice procesos exitosos de inclusión laboral.

Gracias al trabajo articulado con diferentes actores del ecosistema laboral, como por ejemplo la Alcaldía de Bucaramanga, la Asociación de Sordos de Santander, la Red Santandereana de Discapacidad y la Fundación Amigos de los Niños con Discapacidad (FANDIC), Cajasan estructuró un proceso distintivo para la vinculación de personas con discapacidad en la región, principalmente en los municipios de Bucaramanga, Girón, Floridablanca, Piedecuesta, San Gil y Sabana de Torres. Esta ruta inicia con la caracterización de la población con discapacidad con el fin de identificar el perfil ocupacional a partir de sus competencias y aptitudes; asimismo, se busca conocer si las personas con discapacidad tienen apoyo familiar, están en condiciones para iniciar su vida laboral o se encuentran en un proceso de rehabilitación. Posteriormente se llevan a cabo unas jornadas multidisciplinarias que tienen como propósito caracterizar a la población y saber cómo a partir de las vacantes disponibles es posible conectar a estas personas con las ofertas laborales de la agencia de empleo.

Los objetivos específicos de esta ruta son:



Garantizar la asesoría y el acompañamiento a empresarios del departamento que deseen vincular personas con discapacidad a sus equipos de trabajo y/o las tengan contratadas.



Mitigar las barreras identificadas en los buscadores de empleo que enfrentan las personas con discapacidad.



Desde el inicio de esta ruta, se ha logrado la vinculación laboral de 130 personas con algún tipo de discapacidad y la vinculación de 85 empresas a las que se les han realizado las asesorías y el acompañamiento. En el marco de este proceso, Cajasan monitorea la retención de la vinculación y la efectividad de la colocación en las vacantes para personas con discapacidad a partir de tres momentos:



Sensibilización previa en el puesto de trabajo, dirigida a la persona con discapacidad y a sus compañeros.



Análisis del puesto de trabajo, acompañado de la asignación de un terapeuta ocupacional con el fin de fomentar la productividad del beneficiario.



Seguimiento de la evolución de la persona beneficiada. Para esto se llevan a cabo talleres de sensibilización para fortalecer el vínculo laboral y garantizar la estabilidad laboral de las personas colocadas en sus nuevos equipos de trabajo. Esta ruta, además de acompañar a los beneficiarios, busca ir de la mano con los empresarios para apoyarlos durante todo el proceso.

Aunque se ha logrado sensibilizar al empresariado de la región, aún persisten paradigmas de rechazo respecto a la vinculación laboral de personas con discapacidad, causados principalmente por el desconocimiento de las posibilidades de generar valor compartido a través de la contratación de ellas. Así las cosas, la ruta busca continuar motivando a que más empresas se unan a la iniciativa y fortaleciendo el proceso para incluir más personas con discapacidad al mercado laboral del departamento.



LA AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO CAJASAN RECOMIENDA:



Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad, sensibilizando, asesorando y capacitando al tejido empresarial para que realicen procesos de inclusión laboral exitosos. ”

## 2.4. Empleo

El empleo es un mecanismo para materializar el talento y la vocación de las personas, que a su vez permite la movilidad social y el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, el tránsito disímil por las anteriores etapas hace que las posibilidades de acceso a empleos de calidad varíen en distintos segmentos de la población y se convierta en un privilegio para unos pocos.

El mercado laboral de Bucaramanga AM se destaca por tener niveles de desempleo inferiores al promedio nacional y por la rápida recuperación que mostró posterior al 2020. Sin embargo, esta aparente recuperación ha estado acompañada de altas tasas de inactividad, es decir, de personas que salieron del mercado laboral.

De acuerdo con la información del conteo de Unidades Económicas, del Censo Económico 2022 del DANE, en Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca existían, en 2021, 89 000 unidades productivas, concentradas principalmente en el sector comercio (57 %) y servicios (37 %). Este tejido empresarial generó 588 000 ocupados en el 2021.

Es de destacar que, además de ser uno de los principales generadores de empleo, el empresariado también se ha convertido en un actor estratégico para la transformación social del país. Según la Encuesta de Arquitectura Social Estratégica, que tiene como objetivo identificar el estado actual de la inversión social privada en Colombia, en 2021 el sector empresarial invirtió 3,7 billones de pesos en gestión social con el fin de aportar a la mitigación de las problemáticas que afectan a Colombia. Algunos de los proyectos en los que se destinó esta inversión fueron: programas dirigidos a los empleados y sus familias, filantropía (en temas relacionados con ayuda humanitaria, educación, medio ambiente, salud), responsabilidad social empresarial, voluntariados corporativos y nuevos negocios de impacto social positivo (ANDI y Fundación ANDI, 2021).

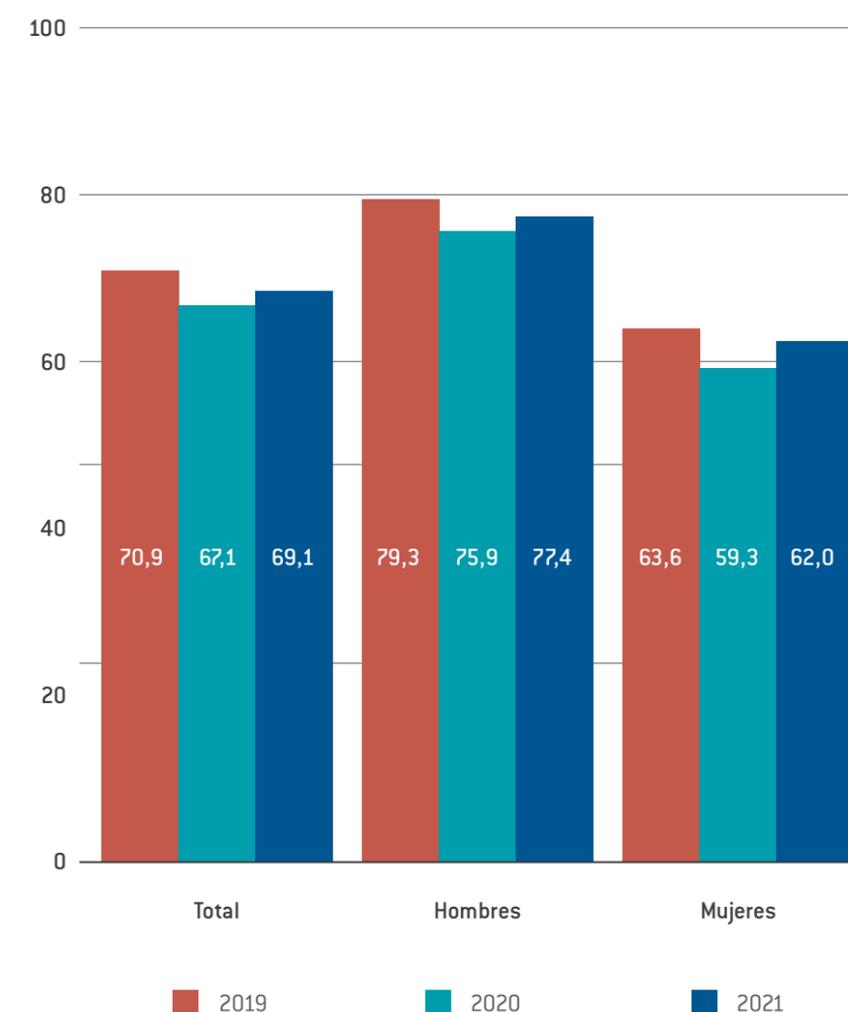
En Santander el empresariado está comprometido con impulsar el crecimiento económico de la región a través de acciones que promuevan la competitividad y la empleabilidad. Para lograr este objetivo, desde el sector empresarial de Santander se han gestado alianzas y diversas estrategias enfocadas en la transformación digital y el bilingüismo en el departamento (ANDI, 2022). En el marco de estas acciones vale la pena mencionar el programa Santander Territorio Bilingüe, liderado por la Cámara de Comercio de Santander y la Comisión Regional de Competitividad e Innovación, que tiene como objetivo mejorar los niveles de inglés en el territorio a través de semilleros de aprendizaje dirigidos a estudiantes, trabajadores, empresas y desempleados, con el propósito de incidir en la cualificación del capital humano del territorio.

Respecto al mercado laboral, en Bucaramanga AM la tasa global de participación<sup>13</sup> se mantuvo relativamente estable en el periodo 2019-2021, con una leve reducción en 2020 que se revirtió parcialmente en el 2021. Sin embargo, es importante resaltar la gran diferencia que existe en la participación de los hombres y las mujeres. En promedio, en el periodo analizado la brecha en la tasa de global de participación fue de 16 pp. La baja participación de las mujeres pone en evidencia la necesidad de establecer políticas públicas que promuevan la participación de ellas en el mercado laboral (ver gráfica 15). En este sentido, el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género del Departamento de Santander, Bucaramanga AM, resalta que las brechas de género son una necesidad urgente por contrarrestar en este territorio.

13. La tasa global de participación es la relación porcentual entre la población económicamente activa [la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno] y la población en edad de trabajar [mayor de 15 años].



**Gráfica 15.** Tasa global de participación por sexo



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



## La tasa de desempleo<sup>14</sup> en Bucaramanga AM replicó la dinámica nacional, presentó un fuerte incremento en el 2020 y se recuperó parcialmente en el 2021, pues aún se encuentra por encima de los niveles de 2019.

Al evaluar los datos mensuales de 2022, este parámetro presentó una evolución positiva, pasando de ubicarse en enero en 11,6% a 8,8% en noviembre. Ahora, si bien esto puede estar relacionado con la reactivación económica del territorio, solo al tener los datos consolidados del año se podrán hacer inferencias respecto al estado del mercado laboral de Bucaramanga AM durante el año.

Vale la pena resaltar la brecha de género que hay en este indicador: la tasa de desempleo de las mujeres fue aproximadamente 4,1 pp superior a la de los hombres

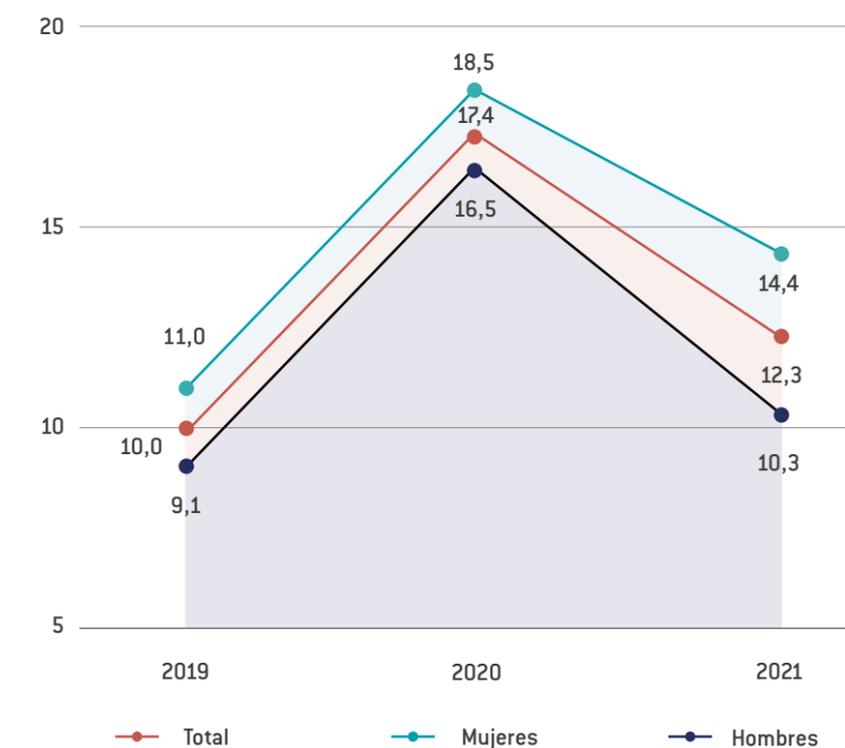
(ver gráfica 16). Lo anterior refuerza la necesidad de diseñar mecanismos para favorecer la contratación de mujeres y de esta manera reducir la brecha de género existente, en línea con los objetivos del Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades de Santander.

El panorama para los jóvenes también es preocupante: uno de cada cinco jóvenes que hacen parte de la población económicamente activa está desempleado (ver gráfica 16). La tasa de desempleo en el 2021 es más alta que la registrada en el 2019, lo cual muestra que ha sido más difícil para los jóvenes encontrar un empleo y que la reactivación es de alguna manera desigual y no ha beneficiado a todos de la misma forma. En el caso de los migrantes, los niveles de la tasa de desempleo en 2021 son más bajos que los registrados antes de la pandemia.

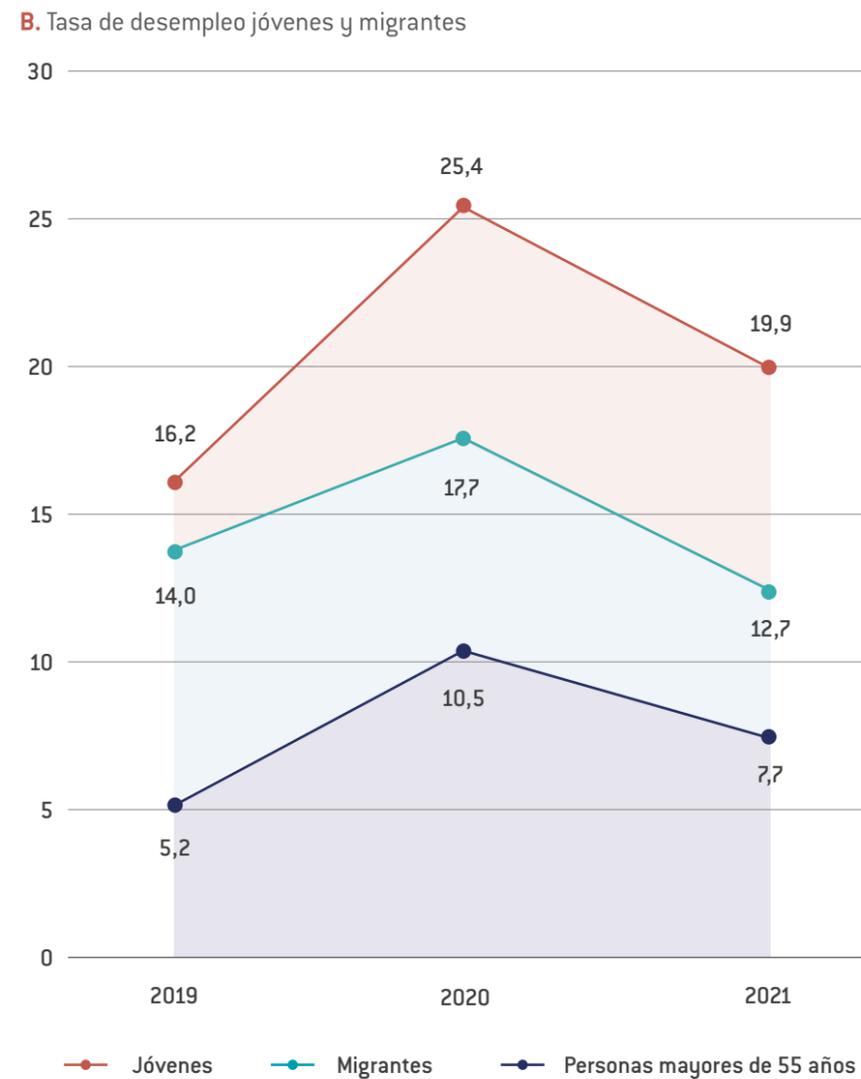
14. La tasa de desempleo corresponde a la relación entre la población desocupada y la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno).

**Gráfica 16.** Tasa de desempleo

**A.** Tasa de desempleo por sexo [%]



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

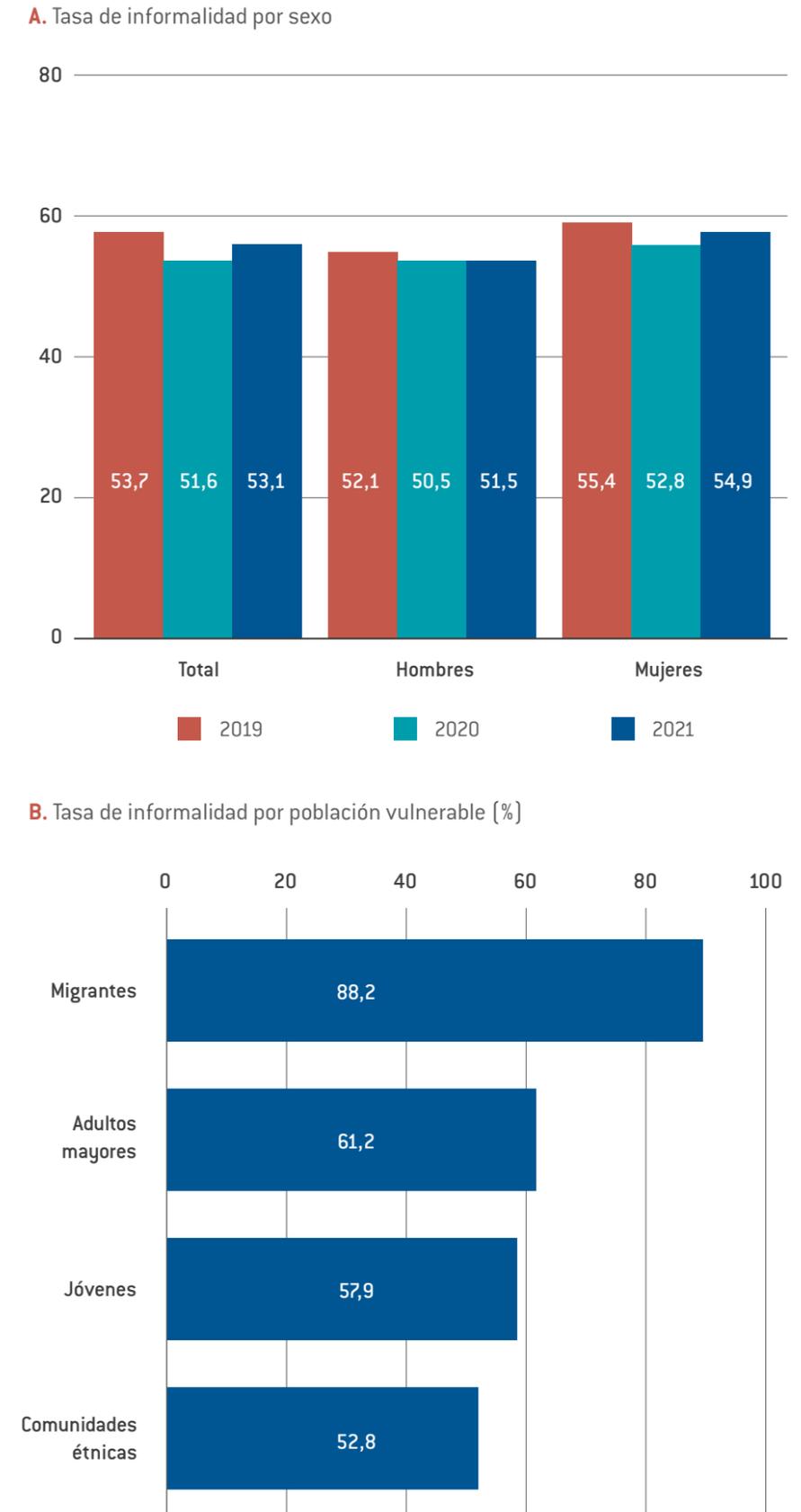
Ahora, la informalidad<sup>15</sup> es una de las constantes del mercado laboral colombiano, y el caso de Bucaramanga AM no es la excepción. Más de la mitad de los ocupados hace parte del sector informal, es decir que no tienen acceso a mecanismos de protección social. Al cierre editorial de este informe, se evidenció una recuperación de la tasa de informalidad a lo largo del 2022, pues en enero se ubicó en el 47,0 % y en noviembre se redujo a 40,5 %.

En esta dimensión también hay diferencias entre los hombres y las mujeres, con estas últimas teniendo tasas de informalidad ligeramente más altas que las de los hombres (contrario a la tendencia nacional).

La situación de los migrantes es aún más compleja. Aproximadamente 8 de cada 10 migrantes se encuentran empleados en la informalidad, lo cual puede estar relacionado con el estatus de los migrantes en Colombia y la necesidad de estos de conseguir cualquier tipo de empleo para una supervivencia digna y autónoma. En el caso de las personas mayores de 55 años, la tasa de informalidad en el 2021 fue 61,2 %; la de los jóvenes, 57,9 %, y la de las personas pertenecientes a una comunidad étnica, 52,8 %.

15. La tasa de informalidad corresponde a las personas que no se encuentran afiliadas a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.

**Gráfica 17. Informalidad**



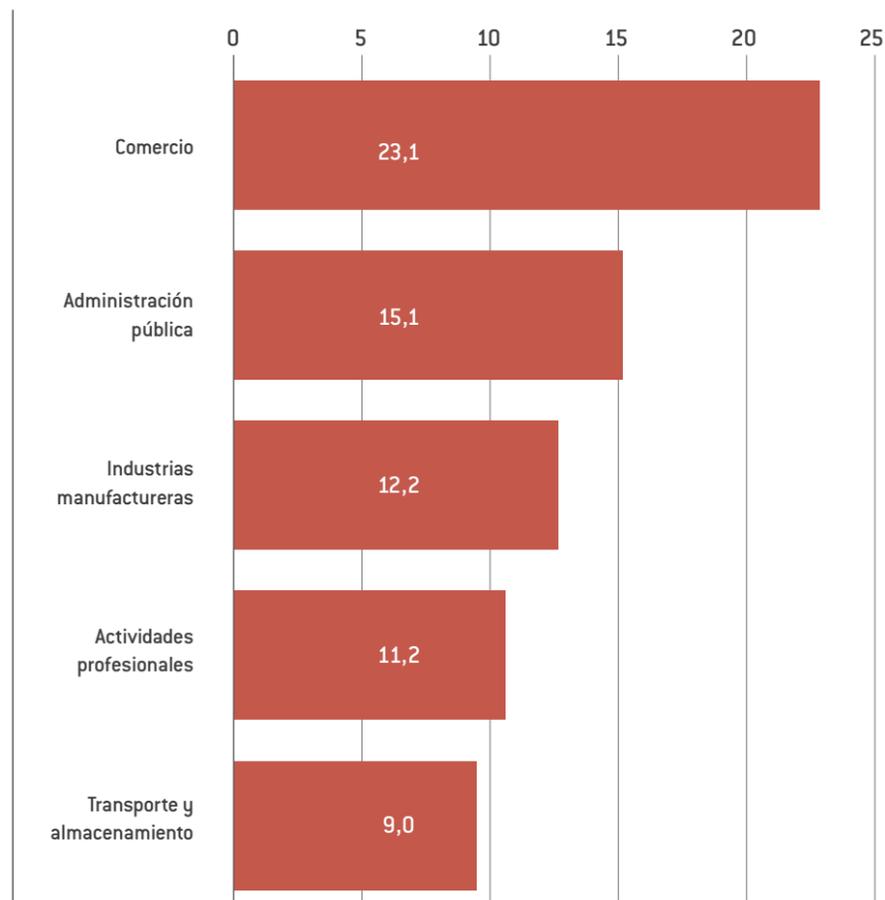
**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



A nivel sectorial, el sector de comercio es el que más empleo genera en el Área Metropolitana (23,1 % del total de ocupados). El siguiente sector con ma-

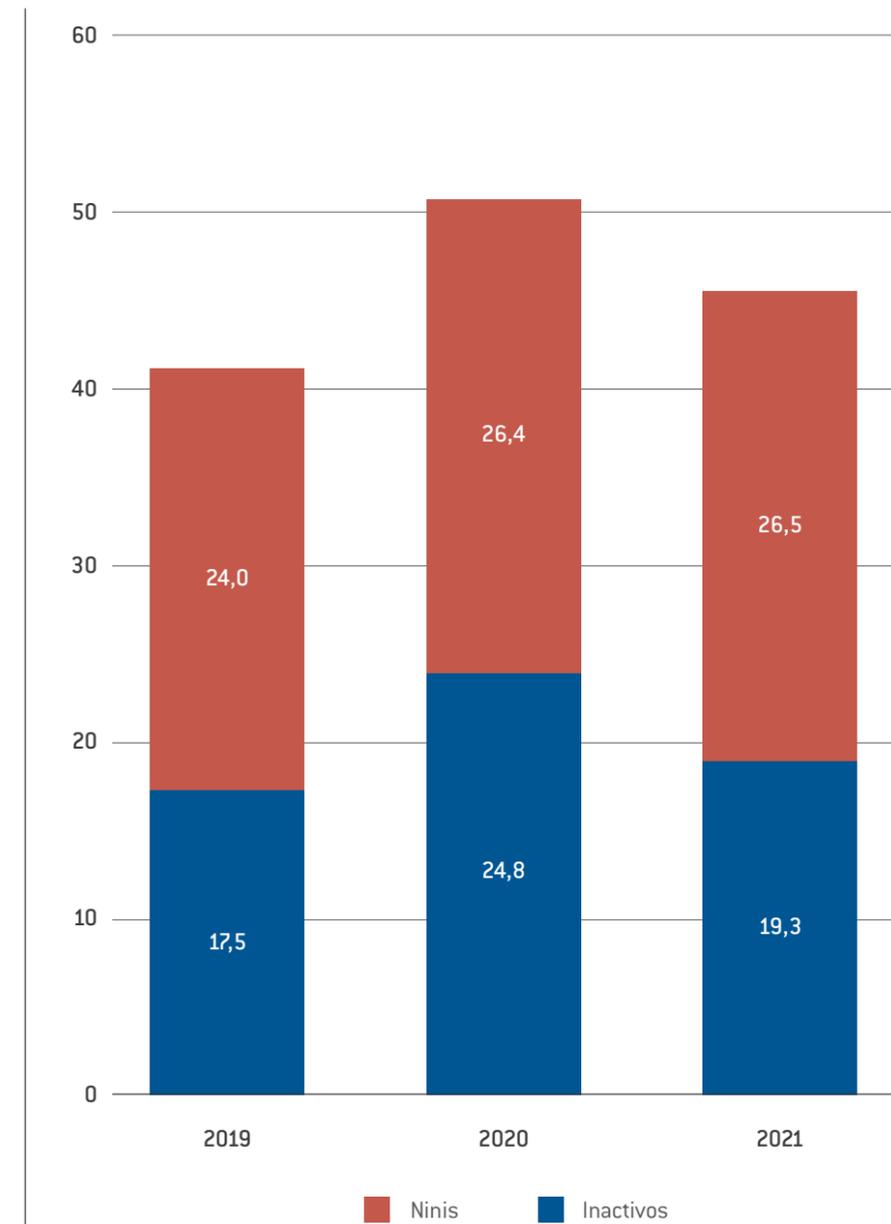
yor participación es el de administración pública (15,1 %), seguido por el de industrias manufactureras (12,2 %).

**Gráfica 18.** Distribución de ocupados por sector económico. Ocupados por rama (%) – Top 5 – 2021



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

**Gráfica 19.** Porcentaje de jóvenes ninis e inactivos



**Fuente:** elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

En Bucaramanga AM, el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan, también conocidos como ninis, e inactivos es 45,8 %, nivel inferior al registrado en el 2020, pero superior al del 2019 (ver gráfica 19). El porcentaje de jóvenes ninis en el 2021 fue superior al del 2019, al igual que el porcentaje de inactivos. Estas cifras muestran que hay un potencial muy alto desaprovechado. De acuerdo con el informe *Propuestas para fortalecer el empleo juvenil en Santander*, uno de los elementos más importantes para generar mayores oportunidades

laborales en jóvenes radica en la enseñanza de inglés y en el aprovechamiento de los clústeres productivos.



Lo invitamos a conocer en mayor detalle los indicadores de Empleo en [includere.co](https://includere.co), tablero: «Mercado laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pestanas/datos-generales/contenido/empleo>

# 03

---

## CONCLUSIONES PRELIMINARES

---



Teniendo en cuenta que el empleo es un mecanismo clave para apalancar la movilidad social, lo que sucede en las trayectorias de las personas desde la educación hasta el ingreso al mercado laboral toma especial importancia dado que condiciona las oportunidades de acceso y permanencia a un empleo formal. El mercado laboral a nivel nacional y territorial, como se ha descrito a lo largo de este informe, es altamente inequitativo para alcanzar empleos de calidad entre algunas poblaciones; las mujeres, los jóvenes, las comunidades étnicas, los migrantes, entre otros grupos poblacionales, enfrentan mayores barreras para acceder a servicios pertinentes y de calidad de educación media, posmedia e intermediación laboral y, finalmente, a un empleo formal. Así las cosas, resulta pertinente analizar con un enfoque sistémico y diferencial la forma en que algunas poblaciones en situación de vulnerabilidad están transitando desde la educación hasta el empleo, para así promover acciones público-privadas que contribuyan al desarrollo y la movilidad social de manera integral.

Lo anterior toma mayor importancia a nivel territorial dado que la productividad y competitividad de un municipio o un área metropolitana dependen en gran medida de su talento humano, por lo que contar con servicios de calidad y pertinentes de educación, intermediación y empleo no solo incide en los proyectos de vida de las personas, sino que fomentan los territorios, y a su vez permiten mitigar los niveles de pobreza. Por consiguiente, las ciudades capaces de desarrollar, atraer y fidelizar su talento son aquellas que generan mayor progreso al disponer de un recurso humano suficiente y pertinente a las vocaciones productivas presentes.

Según el Índice de Competitividad de Ciudades, liderado por el Consejo Privado de Competitividad, para el año 2022 Bucaramanga AM ocupó el quinto puesto entre 32 territorios analizados. De este resultado vale la pena mencionar que este territorio obtuvo el quinto puesto en el pilar de educación básica y media, el segundo en educación superior y formación para el trabajo (que se destaca por el alto número de graduados en posgrados y los resultados en el examen Saber Pro) y el décimo en mercado laboral. De esta manera queda en evidencia que Bucaramanga AM ha tenido

grandes avances durante los últimos años en temas educativos, pero aún tiene un largo camino que seguir construyendo para promover empleos de calidad, que respondan a las necesidades de las personas y de las empresas del territorio.

En principio es importante reconocer los grandes esfuerzos y logros que se han venido consolidando en Bucaramanga AM en materia de trayectoria de la educación al empleo, por lo cual resulta necesario continuar trabajando en el desarrollo de condiciones habilitantes para promover la movilidad social de la población. A lo largo de este informe se han venido visibilizando algunos puntos importantes en los que se debe fortalecer acciones en los municipios que conforman el Área Metropolitana en materia de educación media, posmedia intermediación laboral y empleo.

Si bien el territorio se destaca por sus procesos educativos, en especial en lo que refiere en la cobertura bruta y neta de la educación media, aún existe un reto para continuar reduciendo la tasa de deserción y repitencia; así como para promover mejores resultados en el examen Saber 11, especialmente en instituciones oficiales. Esto toma vital importancia, pues, como se expone en el MEI, la educación media hace parte de un momento crucial en la vida de las personas, en el cual se configuran decisiones fundamentales acerca del proyecto de vida y de su desarrollo vocacional.

Así las cosas, es pertinente promover acciones que, además de fortalecer la calidad en la educación media, estén enfocadas en la orientación socio-ocupacional de los estudiantes, con el fin de contribuir a que los jóvenes tomen decisiones respecto a su proyecto de vida, especialmente en lo relacionado en su tránsito hacia la educación o el empleo. Ahora, la concurrencia de esfuerzos públicos, así como el establecimiento de alianzas público privadas de apoyo pueden contribuir a armonizar este tipo de políticas en los municipios que componen el Área Metropolitana, aumentando el alcance y mejorando la competitividad de la región en su conjunto.

En cuanto a la educación posmedia, se destaca que en Bucaramanga AM 50 de cada 100 estudiantes que finalizan la educación media ingresan inmediatamente a alguna

institución de educación superior. Esta proporción, si bien es alta en comparación con el total nacional, representa una interrupción de las trayectorias educativas de la mitad de los jóvenes que culminan la media en el territorio. Esto toma especial importancia teniendo en cuenta que garantizar el tránsito exitoso a la educación posmedia, como lo es la educación superior, y su culminación contribuye a aumentar las posibilidades de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, una mayor calidad de vida. De esta manera, promover esquemas de articulación de la media con la educación posmedia, como por ejemplo por medio de programas técnicos, permite que los estudiantes que se encuentran en los grados 10 y 11 adquieran habilidades duras que son demandadas por el mercado laboral del territorio.

Como se mencionó en el informe, independientemente del punto de las trayectorias educativas en el cual se ubiquen las personas, los procesos de búsqueda de empleo regularmente se realizan mediante mecanismos

formales o informales de intermediación laboral; es en ese momento donde se espera que se encuentren la oferta laboral y la demanda laboral. En Bucaramanga AM el uso de los procesos de intermediación laboral refleja un reto para conectar la demanda. Como lo muestra la GEIH solo un 4,3% de la población encontró su último empleo por medio de prestadores autorizados de intermediación laboral y el 52,6% lo hizo a través de su red de familiares y amigos. Así las cosas, se deben continuar fortaleciendo los esfuerzos para promocionar los servicios de intermediación entre las empresas y los trabajadores del Área Metropolitana, y así contribuir a consolidar el SPE como una herramienta principal para la búsqueda de empleo en la región.

Respecto al mercado laboral, a pesar de las diferentes estrategias del sector privado y público en Bucaramanga AM, persisten brechas en materia de empleo inclusivo, que se manifiestan de manera particular en la población joven, migrante, mujeres y con discapacidad.





El mercado laboral de Bucaramanga AM registra una de las menores tasas de desempleo del país, sin embargo, se presentan altos niveles de informalidad, que son mayores en algunos grupos poblacionales. Por lo tanto, se deben generar y fortalecer acciones afirmativas con enfoque diferencial que puedan ayudar a derrumbar las barreras a las que se enfrentan algunos grupos poblacionales; enfocadas en promover incentivos para la contratación de jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y comunidades étnicas.

Para finalizar, vale la pena mencionar que los niveles de desarrollo social y económico que presentan los territorios determinan en gran medida las condiciones y calidad de vida de su población asentada en dichos espacios geográficos. La pobreza se constituye en un obstáculo para la educación y la adquisición de competencias. Sin la capacidad y oportunidad de adquirir competencias, los jóvenes dependerán de empleos mal remunerados y de mala calidad para el resto de sus vidas. En este orden de ideas, el desarrollo de competencias es esencial para reducir el desempleo, las desigualdades, la pobreza y promover el crecimiento sostenible. Ahora bien, mantener el trabajo conjunto y colaborativo entre los municipios del Área Metropolitana, reconociendo sus retos y oportunidades en común, significa contar con espacios colaborativos de discusión y proyección conjunta, donde las apuestas frente al cierre de brechas o la gestión de empleo puedan ser abordadas desde una perspectiva de región, no solo municipal.

Una vez presentado este análisis preliminar de Bucaramanga AM, invitamos a los actores de los sectores público y privado que comparten nuestra agenda de empleo inclusivo, desde la educación media hasta el empleo, a continuar trabajando de manera articulada para, en primer lugar, identificar los principales desafíos, avances y aprendizajes respecto a las brechas de educación y empleo en el territorio y, en segundo lugar, a abrir un espacio de conversación para generar de manera conjunta una agenda de trabajo en torno a la promoción de políticas, metodologías e iniciativas enfocadas en brindar oportunidades equitativas para la sociedad, especialmente dirigidas a aquellas poblaciones que enfrentan mayores barreras en sus trayectorias desde la educación hasta el empleo.

Para esta conversación proponemos las siguientes preguntas como punto de partida en torno a la promoción del empleo inclusivo en Bucaramanga AM.



## PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA DISCUSIÓN TERRITORIAL EN TORNO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO INCLUSIVO

### 1

- ✓ ¿Cómo ampliar y fortalecer la oferta pública de programas de educación técnica y tecnológica en el Área Metropolitana?
- ✓ ¿Cómo orientar estos programas a las necesidades y potencialidades productivas de la región?
- ✓ ¿Puede la red empresarial entablar procesos de diálogo con el sector educativo para identificar aquellas competencias y áreas del conocimiento que más se ajustan a sus necesidades?

### 2

- ✓ ¿Cómo fortalecer la economía del cuidado en el Área Metropolitana, de forma que aliviane las cargas de cuidado de las mujeres de dicha región con relación a la población infantil, mayor y/o discapacitada?
- ✓ ¿Cómo armonizar estas estrategias entre los municipios del Área Metropolitana para garantizar una estrategia coordinada en materia de cuidado y protección social?

### 3

- ✓ ¿Cómo implementar alianzas público-privadas que permitan acercar al sector privado a las diferentes estrategias y tramos del MEI?
- ✓ ¿Puede la red empresarial de Bucaramanga AM desempeñar un papel activo en la formación pertinente y el empleo inclusivo, que integre a la población vulnerable de la ciudad, especialmente mujeres, jóvenes y migrantes?
- ✓ ¿Cómo hacer este tipo de esquemas atractivo a los empresarios, de manera que se involucren en los procesos de formación y se beneficien de ellos?



---

# REFERENCIAS



ANDI. (2022). *Informe de gestión 2020-2021 seccional Santander de la ANDI.*

ANDI y Fundación ANDI. (2021). *Panorama de la inversión social del sector empresarial colombiano. Medición 2021.*

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA. (2022). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo.*

Gobernación de Santander. (2020). *Plan Decenal de Igualdad de las Oportunidades 2020-2029.*

Secretaría de Educación Bucaramanga. (2022). *Informe de Gestión Bucaramanga.*

Prosantander. (2022). *Informe de desarrollo de Santander 2022.*

Informe Nacional de \_\_\_\_\_

Empleo  
Inclusivo

**INEI**

2021-2022

---

**BUCARAMANGA AM**

