



**POLÍTICA PÚBLICA
DE EMPLEO Y
TRABAJO DECENTE
PARA EL
DEPARTAMENTO
DE SANTANDER
2022-2030**

GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DOCTOR NERTHINK MAURICIO AGUILAR HURTADO

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

DOCTOR CÉSAR AUGUSTO GARCÍA DURÁN

**SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y
PRODUCTIVIDAD**

DOCTOR RAÚL JULIÁN SERRANO MENESES

Elaborado por: Grupo de Políticas

Públicas, Secretaría de Planeación

Yolanda Ortiz Ortiz

Profesional Universitario, Coordinadora Políticas Públicas,
Administradora de Empresas, Esp. Gerencia Pública, Esp. Gerencia de
Proyectos, Esp. Finanzas, Candidata Magister MBA.

Catalina Ortega Zambrano

Trabajadora Social, Magister, Candidata PhD

Luz Janeth Rojas Tarazona

Abogada, Esp. en Derecho empresarial y Derechos Humanos

Johana Milena Bernal Varcарcel

Abogada, Esp. En Derecho Procesal Penal y Derecho Minero Petrolero

Gladys Rocío Campos Cáceres

Psicóloga, Esp. y Magíster en Familia

Mónica Andrea Zambrano Jaimes

Profesional en Comercio Exterior, Esp. en Salud Ocupacional

Lorena Judith Suárez Blanco

Trabajadora Social, Magister Políticas Públicas

Saida Mayerly Mesa

Profesional en Negocios Internacionales

Ghandy Damian Agudelo

Topógrafo

Oscar Mauricio Pabón Martínez

Ingeniero de Mercados, Esp. en Telecomunicaciones y Candidato a
Magister MBA.



Hacia la construcción de una política de empleo y trabajo decente, a partir de un enfoque holístico

Introducción	7
Ruta de Construcción de la Política Pública.....	9
CAPÍTULO 1.....	14
Marco conceptual para el análisis de la política pública de empleo y trabajo decente: dilemas y posibilidades.....	14
Trabajo decente	14
▪ Extender la protección social.....	15
▪ Promover el diálogo social	15
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente	15
Marco legal nacional	17
Trabajo en casa	19
Enfoques.....	20
Enfoque de derechos humanos: El desafío de la inclusión social y laboral	20
Enfoque de funcionamientos y capacidades.....	20
Enfoque Poblacional Diferencial	20
Enfoque Territorial.....	21
Principios. La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento de Santander, está orientada por los siguientes principios:	21
Goce efectivo de los derechos	21
Integralidad	21
Universalidad	21
Solidaridad	21
Equidad	21
Progresividad.....	22
Unidad	22
CAPÍTULO 2.....	23
Diagnóstico y análisis situacional de la Política de Empleo y Trabajo Decente para el Departamento de Santander	23
Enfoque diferencial.	23
Inclusión laboral de las personas con discapacidad	23



Que su único trabajo sea jugar -Trabajo infantil	24
Cerrando brechas en el territorio santandereano: análisis de Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (INBI)	25
Santander en cifras de empleo.....	26
Análisis de indicadores económicos departamentales.....	27
Una mirada al campo como agente potencializador del empleo y trabajo decente.....	28
Sobreviviendo a la pandemia: un análisis al comportamiento de las dinámicas empresariales	29
Educación, la base para la transformación del departamento.....	31
Movimientos migratorios: moviéndonos en búsqueda de un empleo digno y decente	32
Aproximaciones analíticas	33
CAPÍTULO 3.....	36
Identificación de asuntos considerados problemáticos como insumo para la formulación de la política pública de empleo y trabajo decente en el departamento de Santander	36
Marco metodológico	36
Trabajo de campo.....	36
Actores	36
Participación ciudadana.....	37
Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas.....	37
Participación ciudadana por provincias.....	37
Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas.....	38
Participación ciudadana según sexo	38
Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas.....	38
Participación ciudadana por curso de vida	38
Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas.....	39
Participación ciudadana según Enfoque Diferencial.....	39
Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas.....	39
Participación ciudadana con enfoque territorial.....	39
Utilización del Marco Lógico.	40
Identificación y caracterización de los problemas de empleo en el Departamento de Santander .	41
Cápsulas Santander en tu Territorio	41
Matriz de Vester	41
Procesamiento de la información	42
Identificación de los principales problemas	42
CAPÍTULO 4.....	43



Eje problemático 1. Proliferación de emprendimientos insostenibles.....	43
Eje problemático 2. Fallas en el cumplimiento de las políticas laborales y de los instrumentos de inclusión productiva	45
Eje problemático 3 - Alto grado de desempleo estructural en el Departamento	47
Eje problemático 4 - Alta desarticulación para la generación del trabajo digno y decente (público, privado, académico y sociedad civil)	48
Eje problemático 5 - Brechas urbano – rurales de exclusión productiva y competitiva	50
Eje problemático 6 – Alto grado de patrones negativos transgeneracionales y culturales.....	51
CAPÍTULO 5.....	53
Componente estratégico de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para Santander	53
Talleres para validación del componente estratégico de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente.....	53
Objetivos de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para Santander	54
Objetivo general	54
Objetivos específicos.....	54
Líneas estratégicas	55
CAPÍTULO 6.....	69
Componente financiero de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el Departamento de Santander	
CAPÍTULO 7.....	70
Herramienta de seguimiento y evaluación de la Política Pública de empleo y Trabajo Decente para Santander	
Bibliografía	80
ANEXO 1.....	83
ANEXO 2.....	104



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Participación ciudadana	10
Tabla 2. Plan Operativo de la Línea Estratégica 1	56
Tabla 3. Plan Operativo de la Línea Estratégica 2	58
Tabla 4. Plan Operativo de la Línea Estratégica 3	60
Tabla 5. Plan Operativo de la Línea Estratégica 4	62
Tabla 6. Plan Operativo de la Línea Estratégica 5	64
Tabla 7. Plan Operativo de la Línea Estratégica 6	67
Tabla 8. Proyectos y estrategias asociados a la Política Pública de empleo y Trabajo Decente	68
Tabla 9. Componente financiero Política Pública de Empleo y Trabajo Decente	69
Tabla 10. Herramienta de seguimiento y evaluación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente.....	70



LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Producto Interno Bruto en Santander	27
Gráfica 2. Composición Sectorial del Producto Interno Bruto en Santander	28
Gráfica 3. Nuevas empresas matriculadas en Santander a 2020	29
Gráfica 4. Nuevas empresas matriculadas en Santander por sectores	30
Gráfica 5. Puntaje en el pilar de Educación básica y media. en el IDC 2019 y en el IDC 2020. Posición y avance 2020	31
Gráfica 6. Puntaje en el pilar de educación superior y formación para el trabajo en el IDC 2019 y en el IDC 2020. Posición y avance 2020	32
Gráfica 7. Total Participación Ciudadana	37
Gráfica 8. Participación ciudadana por provincias	37
Gráfica 9. Participación ciudadana según sexo	38
Gráfica 10. Participación ciudadana por curso de vida	38
Gráfica 11. Participación ciudadana según Enfoque Diferencial	39
Gráfica 12. Participación ciudadana con enfoque territorial	39



Introducción

El Plan de Desarrollo del Departamento de Santander “Santander Siempre Contigo y para el Mundo 2020 -2023”, adoptado por medio de la Ordenanza No 013 del 1 de junio de 2020, establece en la línea estratégica de Competitividad, Emprendimiento y Empleo, el desarrollo económico, la cooperación internacional, TIC, la infraestructura y el desarrollo rural (pág. 260-261). Así mismo, se tiene como base la Ordenanza N°47 de diciembre de 2018, por medio de la cual se adopta y se establecen en el Departamento de Santander los lineamientos de la política pública para la generación de empleo con calidad y se garantiza el derecho a un trabajo digno y decente y se dictan otras disposiciones.

Los ejes estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Departamental tienen como propósito disminuir las brechas de desigualdad a las que históricamente se han enfrentado las y los habitantes de Santander. Dentro de esta línea, se busca obtener una transformación en el departamento basada en generar oportunidades para el emprendimiento, la competitividad y la innovación. Con el fin de conseguir el cambio propuesto dentro de la línea “Desarrollo económico”, se establece el programa ‘Santander se reactiva y emprende’, que tiene dentro de sus acciones la reactivación económica del departamento mediante programas enfocados hacia el incremento de la productividad, emprendimiento, eCommerce y comercialización sostenible, fortalecidos mediante ruedas de negocio locales, nacionales e internacionales para potencializar la oferta exportable y la dinamización económica de Santander. Lo expuesto, en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, particularmente con el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico. Por esta razón, la Gobernación de Santander, a partir del año 2022, en el marco del proyecto Formulación, seguimiento y evaluación a políticas públicas del departamento de Santander, empieza el proceso de formulación de políticas públicas desde la Secretaría de Planeación.

Como resultado de este proceso, se emana este documento técnico que está compuesto por las estrategias, planes, programas, proyectos y acciones encaminadas a cumplir con los objetivos estratégicos del trabajo decente en el departamento, así: Emprendimientos sostenibles, productivos y competitivos; Vinculación laboral inclusiva para el crecimiento económico sostenible; Formalización empresarial y laboral para la generación de trabajo decente; Estrategia de articulación académica, investigativa y de formación para el trabajo digno y decente; Cohesión social y territorial y Transformación de patrones culturales con enfoque diferencial.

Es importante anotar que en la presente política pública se integra un énfasis importante en el aporte del trabajo decente a la consolidación de la paz y el fortalecimiento de la competitividad en las zonas rurales del departamento. Por lo anterior, en cada uno de los programas se ubican acciones y proyectos con el fin de impulsar el desarrollo rural y la



reactivación económica y productiva. Adicionalmente, se incluyen programas, acciones e indicadores específicos para promover la igualdad de género, en línea con los objetivos de reconocer, redistribuir y reducir el trabajo del cuidado, y promover y facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se consideran, además, medidas específicas para brindar a la población migrante, retornada colombiana y refugiada, posibilidades para una efectiva integración económica, acceso a la protección social y protección de sus derechos como trabajadores y trabajadoras.

Esta política es resultado de la amplia participación de los actores clave en temas relativos al empleo y motores económicos del departamento, así como de la sociedad civil y de grupos poblacionales relevantes. Es fruto de la concertación con las comunidades, y cuenta con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio del Trabajo, la Subcomisión Departamental de Empleo y Trabajo Decente, la Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Santander, entre otros.

El actual documento consta de 8 partes, iniciando con la presente introducción y la presentación de la ruta de construcción de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el departamento de Santander 2023-2030; en el Capítulo 1 se enuncia el marco conceptual de Política Pública el cual está orientado en el concepto de Trabajo Decente, y se establecen los enfoques y principios rectores de la misma; el Capítulo 2 está compuesto por los diagnósticos socioeconómico y laboral del departamento de Santander, allí se analizan detalladamente las variables económicas y sociales trascendentes para la población cruzadas con las variables que componen el concepto de Trabajo Decente. El capítulo 3 presenta detalladamente el componente de participación ciudadana en todo el proceso de formulación de la política pública y los aspectos metodológicos desarrollados para la identificación y análisis de las problemáticas. Con esta construcción metodológica y de contextos, el capítulo 4 contiene los ejes problemáticos identificados y el capítulo 5 los componentes técnicos de la política que incluyen todas las estrategias, programas, planes, proyectos y acciones que la conforman. Finalmente se presentan el apartado de referencias bibliográficas y anexos que soportan este documento como un aporte teórico e investigativo para el departamento.



Ruta de Construcción de la Política Pública

En el marco del proceso para la construcción de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el departamento de Santander 2023 – 2030, se realizaron una serie de fases que permitieron generar los insumos para la formulación de cada uno de los objetivos, programas, planes y proyectos que la componen. Es importante resaltar, que la formulación de la política fue ampliamente participativa, siendo parte fundamental de esta la contribución de los actores estratégicos y sociedad civil, compuesto por las y los trabajadores y sus organizaciones, los gremios empresariales y la representación del gobierno departamental. Los pasos que se desarrollaron fueron los siguientes:

1. El 28 de enero de 2022 la Gobernación de Santander, desde la Secretaría de Planeación, dio apertura al proyecto de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas en los temas estratégicos del Departamento de Santander.
2. Concertación de la hoja de ruta y plan de trabajo para la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el departamento de Santander 2022-2030 con los actores claves, en cabeza de la Gobernación de Santander, representada en las Secretaría de Planeación y la Secretaría de Productividad y Competitividad; la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y representantes de los gremios empresariales.
3. Elaboración de diagnósticos y documentos base: Una vez concertada la hoja de ruta y el plan de trabajo para la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el departamento de Santander 2023-2030, se realizaron a partir de información primaria y secundaria, los documentos diagnósticos de condiciones socioeconómicas y de mercado laboral del departamento de Santander, que permitieron construir la línea base para la formulación de la política pública; así como identificar los principales déficits de trabajo decente que se presentan en el departamento. Este diagnóstico integró un enfoque de género y de ruralidad, que posibilitó realizar análisis diferenciales entre mujeres y hombres, y entre habitantes de las zonas rurales y urbanas en el departamento.
4. Adicionalmente, se llevó a cabo un mapeo de actores que tienen relación directa o indirecta con los asuntos de empleo en el departamento, lo cual fue el punto de partida para la definición de la metodología y estructuración de la fase de consultas ciudadanas. Finalmente, se inventariaron los planes, programas y proyectos planeados o en ejecución relacionados con cada uno de los objetivos estratégicos de Empleo y Trabajo Decente, que brindó un panorama más completo del rol de cada una de las dependencias de la Gobernación en la promoción del trabajo decente y la



justicia social; así como de las organizaciones no gubernamentales, academia y otros actores que estuvieran impulsando iniciativas relacionadas con el objeto de la política.

5. Se realizaron consultas ciudadanas con el objetivo de hacer del proceso de formulación de la política pública un ejercicio participativo, que lograra capturar y articular la mayor cantidad de voces y perspectivas, y que permitiera construir una visión compartida del departamento de Santander en términos de Empleo y Trabajo Decente, con líderes y lideresas de las provincias que conforman el territorio.
6. Durante las consultas se aplicaron técnicas de recolección de información de tipo cualitativa, a modo de grupos focales, que a partir de preguntas orientadoras y como resultado de la interacción entre actores, permitieron construir propuestas y apuestas, que desde la mirada de los diferentes municipios fueran un aporte para construir trabajo decente en el departamento. Así, se desarrollaron un total de 24 mesas técnicas de trabajo denominadas “Cápsulas Santander en tu Territorio”, que contaron con la presencia de distintos actores del mundo del trabajo (grupos sindicales y gremios empresariales) y otros actores interesados en el proceso (mujeres, jóvenes, pequeños productores, población víctima del conflicto armado, reincorporados, adultos mayores, población negra, afro, raizal y palenquera, OSIGD, migrantes, excombatientes, entre otros.), de la siguiente manera (Tabla 1):

Tabla 1. Participación ciudadana

Mesa de trabajo	Población objetivo	Fecha	Número de asistentes
1	Sub-Comisión Departamental de empleo	Auditorio Augusto Espinoza – Gobernación de Santander 25 de marzo 2022	13
2	Grupo de trabajo expertos, sector rural	Secretaría de Planeación – Gobernación de Santander 2 de mayo 2022	6
3	Asociaciones de Adultos Mayores	Instituto Municipal de Cultura y Turismo – Biblioteca Gabriel Turbay. 26 de abril 2022 2:00pm-5:00pm	15
4	Organizaciones sociales de Negros, Afros, Raizales y Palenqueros – NARP	Virtual 28 de abril de 2022	12



5	Actores clave del Comité de Erradicación de Trabajo Infantil	Instituto Municipal de Cultura y Turismo – Biblioteca Gabriel Turbay. 9 de mayo de 2022 8:00am-12:00pm	14
6	Representantes de Educación Superior	10 de mayo de 2022 8:00am-12:00pm	18
7	Personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversa - OSIGD	Instituto Municipal de Cultura y Turismo – Biblioteca Gabriel Turbay. 10 de mayo de 2022 2:00pm-5:00pm	5
8	Grupos poblacionales residentes en la provincia Guanentá	Corporación Autónoma de Santander - CAS San Gil 19 de mayo 2022 2:00pm-5:00pm	41
9	Grupos poblacionales residentes en la provincia Comunera	Sede UIS-Socorro 20 de mayo 2022 2:00-5:00pm	30
10	Grupos poblacionales residentes en la provincia de Vélez	Auditorio Hotel Moncada 21 de mayo de 2022 9:00am-12:00pm	15
11	Grupos poblacionales residentes en los municipios de Bucaramanga, Girón, Floridablanca y Piedecuesta	Auditorio Augusto Espinoza, Gobernación de Santander. 24 de mayo de 2022 2:00pm-5:00pm	21
12	Jóvenes	Asamblea Departamental. 25 de mayo de 2022 2:00pm-5:00pm	42
13	Organizaciones sociales de Personas víctimas del conflicto armado	Asamblea Departamental. 26 de mayo de 2022 2:00pm-5:00pm	14
14	Organizaciones sociales de Personas con discapacidad	Instituto Municipal de Cultura y Turismo – Biblioteca Gabriel Turbay. 2 de junio de 2022 9:00am-12:30pm	18
15	Grupos poblacionales residentes en la provincia de García Rovira	Se realiza virtual debido a las afectaciones viales producto de la ola invernal	30



		3 de junio 2022 2:00pm-5:00pm	
16	Grupos poblacionales residentes en la provincia de Yarigüíes	Auditorio Edgar Cote Gravino, Centro Popular Comercial, CPC Martes 7 de junio 2:00pm-6:00pm	40
17	Grupos poblacionales residentes en la provincia de Vélez-Carare Opón	Casa de la Cultura Miércoles 8 de junio 9:00am-12:00pm	7
18	Grupos poblacionales residentes en la provincia Soto Norte	Se realiza virtual debido a las afectaciones viales producto de la ola invernal 10 de junio 2022 2:00pm-5:00pm	No se realizó por falta de asistencia
19	Mesa con alcaldes de municipios priorizados- NBI por encima del 20%	22 de junio 9:00am-12:00pm Virtual	17
20	Mesa Comisión Regional de Competitividad y motores económicos del Departamento: Pro Santander, Comisión de Competitividad, UIS, Laboratorio Laboral de Bucaramanga - ORMET, UNAB	21 de julio 2:00pm- 5:00pm Presencial	11
21	Grupos poblacionales residentes en la provincia Soto Norte	01 de agosto de 2022 9:00am-11:00am	6
22	Población ex combatiente	Universidad Tecnológica del Oriente - 8 de septiembre de 2022 de 4:15pm-7:00pm	19
23	Población reintegrada	Agencia para la Reincorporación y la Normalización - 15 de septiembre de 2022 de 5:00pm-7:00pm	8
24	Población migrante	Secretaria del Interior Departamental,	8



		Migración Colombia, Secretaría de Planeación	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración del equipo formulador de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

7. El proceso de sistematización de la información cualitativa recogida en cada uno de los ejercicios de recolección, y según con lo planteado en la hoja de ruta y el plan de trabajo, inició una vez finalizadas las consultas ciudadanas. Esta sistematización tuvo lugar a partir de la construcción y definición de matrices sobre la base de categorías generales. De cada una de estas categorías se desprenden subcategorías que permitieron relacionar, organizar y codificar la información obtenida en las mesas técnicas de trabajo con el propósito de observar cuáles fueron los elementos más recurrentes y pertinentes a considerar en la formulación de la política pública de empleo y trabajo decente para el departamento de Santander 2023-2030.
8. Construcción del documento borrador y discusión con los actores interesados: a partir del ejercicio de sistematización, el departamento de Santander, en cabeza de la Secretaría de Planeación, construyó el primer documento borrador de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el departamento de Santander 2023 - 2030, el cuál fue socializado y discutido con las principales organizaciones de empleadores y centrales sindicales. Éstas hicieron sus aportes, observaciones y solicitudes de ajuste, las cuáles fueron integradas en este documento final de política pública.



CAPÍTULO 1

Marco conceptual para el análisis de la política pública de empleo y trabajo decente: dilemas y posibilidades

Trabajo decente

La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento de Santander, se acoge al concepto de “Trabajo Decente” que lidera la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se soporta en los siguientes cuatro componentes: (1) respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (2) extensión de la protección y seguridad social; (3) creación de empleos decentes; y (4) reforzamiento del tripartismo y el diálogo social. De acuerdo con la OIT, Trabajo Decente, es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, actuando en beneficio de todos, en búsqueda del crecimiento económico, aumentando las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas, para reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. El trabajo decente reúne las aspiraciones del trabajador en su vida laboral, expectativas con relación a las oportunidades e ingresos, derechos asistenciales, económicos, la estabilidad familiar, el desarrollo personal, la justicia social e igualdad de género, siendo estos principios pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad actual” (Ministerio de Trabajo, 2016).

El concepto de trabajo decente, reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999, 2015), que son:

▪ Crear empleos e ingresos

Sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

▪ Garantizar los derechos de los trabajadores

Esta garantía cobija a todos los trabajadores en general, y en particular aquellos desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías, así: libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



▪ **Extender la protección social**

Este objetivo orientado a la inclusión social y la productividad, tiene como fin que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

▪ **Promover el diálogo social**

Se busca incluir todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. El diálogo social puede ser tripartito, donde el gobierno interviene como parte oficial en éste, o bien, bipartito, donde la relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar la productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

Respecto a la adopción del trabajo decente en Colombia, este se ha equiparado al concepto de trabajo digno; sin embargo, este se circunscribe a lo consignado en la Constitución Política como el derecho que tienen las personas para trabajar en condiciones de dignidad, por su parte la noción de trabajo decente incluye además condiciones relativas a las oportunidades de empleo y al diálogo social.

La Corte Constitucional, en la sentencia C-425-05 señaló que “como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado Constitucional y democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad”. Entonces, al trabajo se le reconoce la calidad de derecho fundamental, y debe estar condicionado por las exigencias de la dignidad humana.

El fundamento normativo constitucional del trabajo digno, entonces, puede encontrarse a través de la referencia a la dignidad humana, que como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo (Procuraduría General de la Nación, 2011).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

El desafío de la formulación y adopción de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente en el departamento de Santander, es producto del compromiso ético, político, económico y social que asumió el país al alinear sus políticas públicas para avanzar hacia el cumplimiento de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales se constituyen



en una herramienta base de planificación a nivel nacional y local centrada en las personas a partir de las dimensiones económica, social y medio ambiental.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está contemplado en el objetivo 8, cuya finalidad es: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. De esta forma, sus indicadores contemplan acciones encaminadas al avance de las reducciones de brechas de desigualdad en el Departamento de Santander, así: ...8.3) Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros; 8.4) Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados; 8.5) Al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; 8.6) Al 2030, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación;... 8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios; 8.8.1) Proporción y número de niños entre 5 y 17 años, que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad; 8.8.2) Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

Marco Normativo

Es de resaltar que este apartado se realiza con base en la revisión de fuentes secundarias, como el documento de Metodología para la Formulación de la Política Pública Territorial de Trabajo Decente del Ministerio del Trabajo, y declaraciones internacionales alusivas al empleo y trabajo decente; en este sentido la Organización Internacional del Trabajo se configura en un referente fundamental en este proceso. Al respecto, cabe señalar que se recibió asesoría técnica por parte de los profesionales que hacen parte del equipo técnico de la OIT, como es el caso de María Laura Fino y Nicolás Gutiérrez, especialistas en normas internacionales alusivas al empleo. Es así, como la información en lo que respecta a fuente de derecho internacional, se incorpora teniendo en cuenta la asesoría técnica recibida por la OIT y el Ministerio del Trabajo. Este marco normativo tiene como ejes centrales la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).



Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios* y *protocolos*, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o en *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio (OIT, sf).

Colombia ha ratificado los ocho (8) convenios fundamentales en el trabajo; tres (3) de gobernanza y cincuenta (50) técnicos, en total sesenta y un (61) convenios internacionales del trabajo, que de acuerdo con la Constitución Política de Colombia, forman parte de la legislación interna. En el caso de los convenios fundamentales en el trabajo, según sucesivos pronunciamientos de la Corte Constitucional, forman parte del denominado Bloque de Constitucionalidad, lo que obliga al Estado colombiano a incorporarlos en el marco de referencia de sus políticas públicas.

De los 60 Convenios ratificados por Colombia, 49 están en vigor, 4 han sido denunciados y 7 instrumentos abrogados¹; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses (OIT, 2022). El Consejo de Administración de la OIT ha establecido 8 convenios fundamentales, que abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los cuales se encuentran: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (OIT, 2022).

El Ministerio del Trabajo tiene el compromiso de garantizar proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía (Mintrabajo, 2021).

Marco legal nacional

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia (1991), la rama ejecutiva del Estado colombiano, ejerce las funciones relacionadas con el gobierno y la administración. Esta rama tiene una expresión nacional (en cabeza de la Nación) y una territorial (representada por las entidades territoriales existentes).

¹ Modificados



En el marco de la Rama Ejecutiva, se definen los sectores administrativos, que de acuerdo con la Ley 489 de 1998, son campos que guardan relación con algo específico y que se organizan con el fin de coordinar las actividades estatales y de los particulares. Estos sectores están integrados por los Ministerios y Departamentos Administrativos (quienes ejercerán la orientación y control de las funciones de las entidades y organismos que conforman el sector administrativo), las Superintendencias, y demás entidades que defina la ley como adscritas o vinculadas del Ministerio o Departamento Administrativo (Departamento Nacional de Planeación, 2011).

En Colombia se han definido veinticuatro (24) sectores que hacen parte de la rama ejecutiva. El sector trabajo, liderado por el Ministerio del Trabajo, es la entidad encargada de:

La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos orientados hacia el trabajo decente; el respeto de los derechos fundamentales y garantías de los trabajadores, a través de un sistema efectivo de inspección, vigilancia y control, además de la promoción del diálogo social y de la economía social y solidaria. Por otra parte, fomenta políticas para la generación de empleo estable, formalización laboral, protección a los desempleados, formación para el trabajo, movilidad laboral, pensiones y otras prestaciones (Departamento Administrativo de la Función Pública - Función Pública-, 2015).

Este sector está conformado por entidades adscritas como la Superintendencia de Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y como entidad vinculada está la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-, como se muestra a continuación:

Superintendencia del Subsidio Familiar: Supervisa a las Cajas de Compensación Familiar, organizaciones y entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar en cuanto al cumplimiento de este servicio.

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA: Invierte en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral en coordinación con las necesidades sociales y del sector productivo.

Administradora Colombiana de Pensiones–COLPENSIONES: Tiene por objeto la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, las prestaciones especiales que las normas legales le asignen, y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos.

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias: Diseña y ejecuta programas y proyectos para la promoción, fortalecimiento y desarrollo de organizaciones solidarias.



Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo: Administra y promueve el servicio público de empleo y su red de prestadores, así como el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo.

La Constitución Política establece en los artículos 25, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 93, la obligación que tiene el Estado de desplegar todos sus esfuerzos para garantizar adecuadas condiciones de trabajo y calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional; así como la libertad sindical y gremial, la seguridad y protección social, la formación y la habilitación profesional y/o técnica de los trabajadores y las trabajadoras. Igualmente tiene el deber de promover la concertación para la solución pacífica de los conflictos colectivos.

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), en el Decreto Ley 3743 de 1950, establece el régimen legal aplicable en las relaciones de trabajo de carácter individual, así como la regulación concerniente al Derecho Colectivo del Trabajo. Es fundamental poner de presente que el Código sustantivo del Trabajo, en concordancia con las disposiciones constitucionales, comprende el fundamento de la Jurisprudencia Laboral proferida por la Corte Constitucional y por la Sala de Casación Laboral, la cual constituye precedente normativo conforme lo dispone el artículo 7 de la Ley 1564 de 2012 – Código General del Proceso. En cuanto a la garantía al ejercicio del Derecho de Acción en asunto laborales, y como materialización del Derecho Fundamental al Debido Proceso, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social regula los aspectos procesales y procedimentales propios de la resolución judicial de las controversias laborales y de la seguridad social.

Así mismo, es preciso resaltar algunos desarrollos normativos en temas esenciales tales como: Seguridad Social, Ley 100 de 1993; Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 1562 de 2012, Decretos 1295 de 1994 y 1072 de 2015; Formalización y generación de Empleo, Ley 1429 de 2010; Mecanismo de protección al Cesante, Ley 1636 de 2013; Promoción del empleo y el emprendimiento juvenil, Ley 1780 de 2016. Para el Sector Público se cuenta con la Ley 909 de 2004, relativa a la carrera administrativa. En el marco del diálogo social, mediante la Ley 278 de 1996, se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, como organismo encargado de la política laboral nacional, que incluye en su agenda el trabajo decente, y con el Decreto 280 de 2015, se crea la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el alistamiento y la efectiva implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); además, a través del Decreto 567 de 2014, se estableció la Red Nacional de Formalización Laboral.

Trabajo en casa

La Ley 2088 de 2021, tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que



se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. Esta normatividad responde a las condiciones excepcionales presentadas en la pandemia, con el fin de contar con herramientas para salvaguardar el empleo.

Enfoques

La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente en el departamento de Santander, se basa en los siguientes enfoques:

Enfoque de derechos humanos: El desafío de la inclusión social y laboral

Este enfoque se fundamenta, de manera particular, en principios como la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que contribuyen a la superación de la pobreza y a lograr mayores niveles de bienestar e igualdad en la sociedad. Además, se reconoce que la población excluida, son ciudadanos y ciudadanas titulares de derechos y no solamente personas con necesidades o riesgos.

Enfoque de funcionamientos y capacidades

Este enfoque se basa en los planteamientos que Amartya Sen propuso entre 1985 y 1992, y entiende los funcionamientos como aquellos aspectos que están relacionados con el consumo de bienes y el acceso a ingresos, pero también con lo que una persona puede hacer o ser. Las capacidades hacen referencia a las combinaciones alternativas de funcionamiento que son factibles de conseguir. Desde este enfoque, la pobreza representa la incapacidad de lograr ciertos funcionamientos básicos (nutrición, empleo, vivienda, inclusión social y empoderamiento), que deberían alcanzar todas las personas, además de un conjunto de privaciones de capacidades.

Enfoque Poblacional Diferencial

Este enfoque como marco de referencia de esta política, implica que la administración departamental entiende la diversidad y características de las personas que conforman la sociedad, para atender de forma asertiva las necesidades de los habitantes del departamento, teniendo como base fundamental la disminución de brechas que impiden la garantía de derechos para sectores determinados de la ciudadanía. Así mismo, es una forma de reconocer las diferentes identidades y tradiciones que enriquecen la herencia y la oferta cultural del departamento. La implementación de este enfoque en la administración pública contribuye a subsanar inequidades existentes entre grupos específicos, a la protección e interacción de expresiones e identidades culturales diversas con miras al fortalecimiento de la interculturalidad, a generar un diálogo horizontal que contribuya a la convivencia y al



desarrollo humano en condiciones de equidad, a la construcción de una cultura de paz que permita a la ciudadanía reconocerse desde la diferencia y trabajar unidos por el desarrollo humano del departamento (García, et al, 2013).

Enfoque Territorial

El enfoque territorial en la política pública se entiende como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, política y económica de los territorios, que sean flexibles e integrales y que incluyan activamente a sus pobladores, generando las capacidades necesarias para que los propios territorios puedan gestionar su desarrollo, y a su vez, se superen las intervenciones sectoriales y poblacionales, para enfocarse en unas que tengan, como su nombre lo dice, un enfoque más territorial (Echeverri, 2011).

Principios. La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento de Santander, está orientada por los siguientes principios:

Goce efectivo de los derechos

Enmarcado en función de parámetros verificables como son accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y calidad.

Integralidad

Es la capacidad del gobierno, empleadores y trabajadores para promover de forma continua, paralela y permanente el desarrollo y ejercicio efectivo, por parte de todos los ciudadanos, de los componentes del trabajo decente.

Universalidad

Es la garantía del acceso a un trabajo decente para todas las personas en el territorio nacional, sin ninguna discriminación.

Solidaridad

Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo un esquema de colaboración participativa. Es deber del Estado garantizar la solidaridad mediante su participación, control y dirección.

Equidad

La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, promoverá el enfoque de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.



Progresividad

La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente se orienta a lograr que cada vez más ciudadanos colombianos tengan acceso al empleo, al ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, a la protección y seguridad social y al diálogo social.

Unidad

La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente a nivel territorial se debe alinear con las orientaciones impartidas por el Ministerio del Trabajo.



CAPÍTULO 2

Diagnóstico y análisis situacional de la Política de Empleo y Trabajo Decente para el Departamento de Santander

De acuerdo con los indicadores poblacionales que se encuentran en el documento *Santander en cifras*, cita que para el año 2021, el total de la población era de 2.306.455 habitantes, de los cuales el 51% eran de sexo femenino (1'777.951), frente al 49% de sexo masculino (1'280.504); y según el ciclo de vida, el 22% (504.177) corresponde a menores de 15 años; el 24% (556.842) son jóvenes entre los 15 y 29 años; el 22% (497.073) se distribuye entre los 30 y 45 años; el 22% (510.167) entre 45 a 64; y finalmente los mayores de 64 años (268.196) que equivale al 10% del total de la población (Gobernación de Santander, 2021)².

Enfoque diferencial.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad

Según los datos recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que, en 27 países, las personas con diversidad funcional en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin esta condición, experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen menores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%), es casi la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%), y la tasa de inactividad es 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (Ministerio de Salud, 2013).

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), tiene como objetivo principal proporcionar información sobre indicadores de mercado laboral, pobreza monetaria y características sociodemográficas de la población. A partir del proceso de rediseño de la GEIH (2019-2021), el DANE incluyó dentro de sus objetivos, el de promover la visibilidad estadística de grupos poblacionales priorizados que han sido históricamente discriminados y no visibles en la información estadística oficial, como lo afirma el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DANE, 2022).

En Colombia la GEIH señala que, entre las personas con discapacidad, el 34,6% de los hombres y el 25,4% de las mujeres se encuentran incapacitados permanentemente para trabajar. El 46,1% de las mujeres en situación de discapacidad realizaron oficios del hogar, siendo 32,9 puntos porcentuales superior a la participación de los hombres (Instituto Nacional para Ciegos, 2022).

² Datos tomados del documento *Santander en cifras* (2021). Documento construido por la Secretaría de Planeación de la Gobernación de Santander.



De acuerdo con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) marco 2018, correspondiente al boletín técnico denominado: “Mercado laboral discapacidad. Trimestre móvil febrero – abril 2022”, para el 2021 había 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar que representan el 5,1% de esta población. No obstante, las personas con discapacidad representan el 1,9% de la fuerza laboral del país. Entre las personas con discapacidad en edad de trabajar, el 21,9% participó de la fuerza laboral entre abril y diciembre del 2021, en comparación con el 63,6% de las personas sin discapacidad, lo que devela la gran brecha de inclusión laboral de las personas con discapacidad. La tasa de desempleo en personas con discapacidad es superior a la de las personas sin discapacidad, en especial en el trimestre julio-septiembre de 2021 con una diferencia de 2,6 puntos porcentuales (DANE, 2022).

Para el trimestre de febrero – abril de 2022, las ramas de actividad económica que más concentraron población ocupada con discapacidad fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (19,9%), seguida de comercio y reparación de vehículos (18,8%).

En Santander los datos estadísticos del DANE,³ evidencian que la población con diversidad funcional en el Departamento para el 2010, registra un total de 44.820 personas con discapacidad; de los cuales 22.034 (49%) eran hombres y 22.786 (51%) eran mujeres. De este porcentaje de la población, 6.690 (15%) personas manifestaron estar vinculadas a actividades económicas, de las cuales 4.756 (71%) eran hombres y 1.934 (29%) mujeres. Las principales actividades económicas en las que se desenvuelven son: agrícola 2.766 (41%), servicios 1.182 (18%), comercio 984 (15%), industria 392 (6%), pecuario 99 (1%), actividad sin especificar 1.267 (19%). De acuerdo con la Secretaría de Salud Departamental, para el 2020 los datos de personas con discapacidad corresponden a 92.393 personas (Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad, 2020).

Que su único trabajo sea jugar -Trabajo infantil

La Convención 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil⁴, aprobada en 1999, reitera la posición de la OIT acerca de la erradicación de éste, y es de esperar que muchos Estados empiecen a actuar con mayor coherencia hacia esta finalidad (Salazar, 2000) para aportar al cumplimiento del pacto que propone la erradicación del trabajo infantil, la cual se contempla en la fuente de derecho internacional. La Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el Departamento de Santander, no puede desconocer la urgencia de la

³ Es de resaltar que, esta es la información oficial más actualizada y completa sobre el tema de discapacidad, dado que en el informe técnico del DANE publicado en el 2022 “Mercado laboral discapacidad Trimestre móvil febrero - abril 2022”, no aparecen cifras por departamento, solo a nivel nacional.

⁴ Trabajo Infantil: Son los niños, niñas y adolescentes que se encuentran bajo algún tipo de vulnerabilidad o riesgo de trabajo o peores formas de trabajo, en el periodo comprendido entre julio de 2015 y diciembre del mismo año, reportados por el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI) (Observatorio de bienestar de la niñez, 2017).



protección contra la explotación económica de los niños, niñas y adolescentes, contra toda forma de trabajo que impida su educación y pleno desarrollo y permanencia en escuelas de buena calidad hasta los catorce o quince años; de esta manera reunirán las condiciones necesarias para ingresar a mejores niveles de educación y mercado laboral.

El indicador estadístico para Bucaramanga y Área Metropolitana señala que, la tasa de trabajo infantil a 2020 corresponde al 2,1%, es decir 4.661 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años; para el 2021 la tasa aumenta a 3,1% lo que corresponde a 6.932 niños y niñas entre 5 y 17 años que se encuentran en esta condición (DANE, 2021).

Cerrando brechas en el territorio santandereano: análisis de Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (INBI)

Ahora bien, de acuerdo con los indicadores de desarrollo el 20,4% de los habitantes del Departamento se encontraban en condición de pobreza monetaria⁵ y el 12,4% en pobreza multidimensional⁶ (Santander en cifras, 2021). Aunado a estos datos y de acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), en el eje de calidad de vida se presenta una proporción de 9,58% del total de la población que se encuentra con Necesidades Básicas Insatisfechas⁷ y un 1,45% de la población en condición de miseria (DANE, 2018). Lo expuesto, significa que del total de la población 232.473 habitantes, de acuerdo con los criterios de NBI, no tenían condiciones mínimas para llevar una vida digna, lo que supone vivienda inadecuadas y/o hacinamiento crítico, escasos niveles de educación, servicios públicos inadecuados y/o alta dependencia económica.

De los municipios que registran un alto índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) superior al 20% al 2018 son: Carmen de Chucurí (43,02%), además este municipio posee un porcentaje del 9,72 de su población en situación de miseria; Puerto Wilches (32,08%); El Peñón (31,94%); Florián (31,29%); Carcasí (27,24%); Jordán (24,68%); Betulia (21,49%);

⁵ La medición monetaria utiliza el gasto como indicador de bienestar, el cual está compuesto por las compras, el autoconsumo, el auto suministro, los pagos en especies, las transferencias de otros hogares y las donaciones públicas. Se considera como pobres monetarios a las personas que residen en hogares cuyo gasto per cápita es insuficiente para adquirir una canasta básica de alimentos y no alimentos (vivienda, vestido, educación, salud, transporte, etc.). Son pobres extremos aquellas personas que integran hogares cuyos gastos per cápita están por debajo del costo de la canasta básica de alimentos.

⁶ Es una medida internacional de pobreza aguda que cubre a más de 100 países en desarrollo. Este complementa las bases de ingreso tradicional capturando las privaciones severas que cada persona enfrenta al mismo tiempo con relación a la educación, a la salud y a los estándares de vida. El índice evalúa la pobreza a nivel individual y fue creado por Oxford Poverty & Human Development Initiative (OPHI) junto el programa de Desarrollo de la UN (United Nations Development Programme).

⁷ La construcción del índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) se hace a partir de los siguientes factores: vivienda inadecuada, servicios inadecuados, hacinamiento crítico, inasistencia escolar y alta dependencia económica, partiendo del hecho de que una vivienda (junto con los hogares y que ella habitan) es considerada con necesidades básicas insatisfechas cuando presenta al menos una carencia básica de las ya mencionadas, adicionalmente, cuando un hogar cumple con dos o más de estos factores de vida inadecuados, se considera en estado de miseria (Visión Prospectiva, 2030).



Gámbita (23,29%); Macaravita (23,90%); Molagavita (26,54%); Onzaga (25,87%); San José de Miranda (26,16%); Bolívar (25,75%); Coromoro (21,55%); El Playón (27,20%); San Vicente de Chucurí (22,09%); Simacota (24,46%); Los Santos (20,99%). Los municipios con mejores indicadores de NBI-inferiores al 10%, a 2018, son en su orden: Floridablanca (3,97%), Socorro (4,13%), San Gil (5,02%), Piedecuesta (5,55%), Bucaramanga (5,56%), Girón (6,67%), Barbosa (7,99%), California (6,97%), Charta (9,70%), Contratación (8,59%), Guacamayo (9,50%), Encino (9,58%), La Paz (8,10%), Lebrija (9,82%), Málaga (7,43), Pinchote (6,73%), Puente Nacional (7,04%), Betas (8,68%), Valle de San José (8,83%), Zapatocha (6,68%), Villa Nueva (9,43%). (DANE, 2018). Los municipios que se encuentran con indicadores entre el 20% y 10% de NBI son: Aguada (16,07%), Albania (15,54%), Aratocha (19,93%), Barrancabermeja (11,61%), Cabrera (12,83%), Capitanejo (16,19%), Cepitá (12,79%), Cerrito (15,56%), Chima (18,54%), Chipatá (15,95%), Cimitarra (17,80%), Concepción (14,77%), Confines (10,44%), Curití (14,03%), Enciso (19,97%), Matanza (13,80%), Guaca (18,13%), Puerto Parra (18,06%), Guadalupe (13,91%), Guapotá (12,62%), Guavatá (13,37%), San Joaquín, (13,15%), San Miguel (18%), Santa Barbara (16,39%), Vélez (12,53%).

Santander en cifras de empleo

En el análisis realizado por el DANE sobre la fuerza laboral de 24 departamentos de Colombia en 2022, Santander se posicionó como el cuarto departamento con mayor tasa de ocupación, con un 57,1%. Por género, los hombres presentaron una tasa de ocupación 70,9% y las mujeres de 51,2%. En cuanto al desempleo, para Bucaramanga y su Área Metropolitana, la tasa fue de 9,6%, menor a la tasa nacional (13,9% en 2022); estos valores de acuerdo con la población económicamente activa superan el millón 593 mil personas.

Respecto a los indicadores de empleo en el año 2021, según cifras del DANE, el Departamento tenía un porcentaje de población en edad de trabajar del 82,3%, una tasa global de participación del 61,3%, de los cuales el total de ocupados era del 54,2%, y tasa de desempleo (abierto y oculto) de 11,6%. Es de resaltar la disminución porcentual en comparación con el año 2021, la cual finalizó en 15,6%, cifra que refleja un impacto negativo en el mercado laboral debido a la emergencia sanitaria por COVID-19. Sin embargo; en los últimos cuatro años, el desempleo en Santander se ha incrementado en más del doble (7,8 pp), pasando de una tasa del 6,8% (79.000 personas) en el 2017 a una de 14,6% (157.000 personas) en el 2020, lo que significa un aumento de 78.000 personas desocupadas en los últimos cuatro años, de las cuales 46.000 se presentaron en el último año (2021) (Cámara de Comercio, et al, 2021).

En lo que respecta al enfoque de género, según cifras del DANE, en el año 2020 en el Departamento la tasa de ocupación anual de hombres era del 62,5%, la tasa de desempleo 13,2% y la tasa de ocupación anual de las mujeres 43,8% y de desempleo 16,4%. Por otra



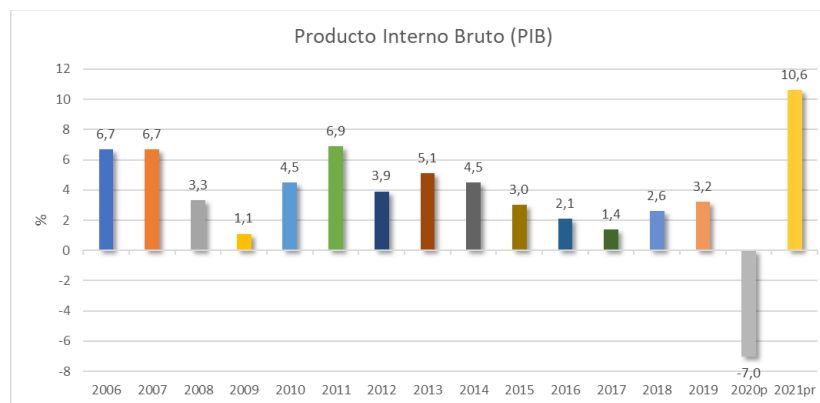
parte, según enfoque poblacional, en el Área Metropolitana de Bucaramanga el desempleo juvenil en el año 2021 correspondía al 19.8% (provisional), es decir, 5.2 puntos porcentuales más que la general, es decir 33.000 jóvenes entre los 14 y 28 años se encuentran desocupados en el año 2021.

Así mismo, en materia de informalidad específicamente en Bucaramanga y su Área Metropolitana, el total de población ocupada para el año 2020 era de 549.121 personas, de los cuales el 44.6% corresponden a ocupados formales y el 49.86% ocupados informales; es decir, no contaban con un contrato legal y no aportaban a la seguridad social, lo que conlleva graves consecuencias para los trabajadores y sus familias, para las empresas y la sociedad en general.

Análisis de indicadores económicos departamentales

En cuanto al comportamiento económico del departamento, al analizar la participación del PIB del total nacional anual de los últimos 40 años, entre 1980 y 2020 se aprecia que Santander es el departamento con mayor incremento del PIB, en comparación con las cinco principales economías de Colombia, lo que significa que aumentó cuatro veces su valor, demostrando con ello un importante avance en materia de desarrollo productivo y empresarial. En el 2018 la tasa de crecimiento fue de 2,6%; para el 2019 de 3,2%. En el 2020, obtuvo cifras negativas, decreció -7.0% y para el 2021 obtuvo una tasa de crecimiento anual del 10,6%⁸, producto de la reactivación económica. Gráfica 1.

Gráfica 1. Producto Interno Bruto en Santander



Fuente: Santander en cifras 2021

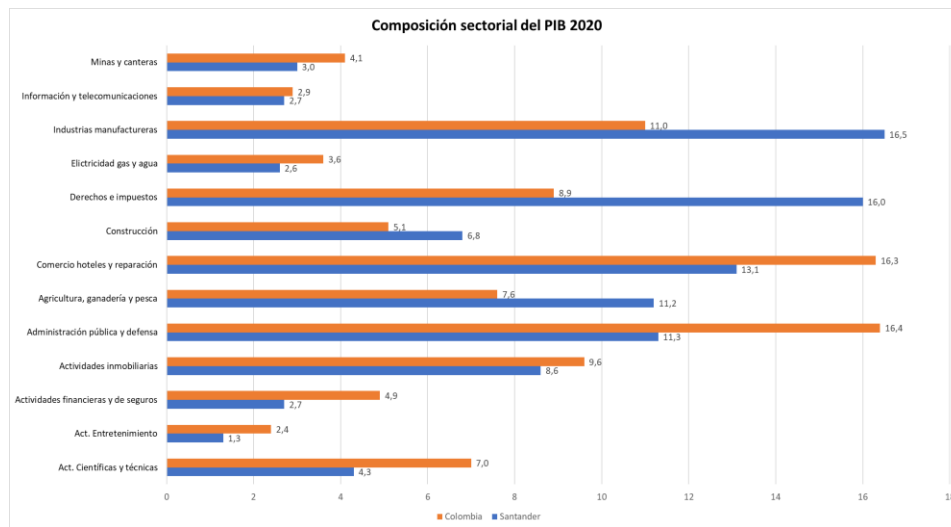
Es de resaltar que, el Departamento representa el 6,2% de la economía del país, por debajo del promedio nacional, donde la mayor participación o aporte se genera de la industria manufacturera y agrícola. Los municipios con mayor valor agregado son en su orden:

⁸ Análisis realizados con base en los documentos Santander en cifras y perfiles económicos departamentales del Ministerio de Comercio.



Barrancabermeja (27.2%), Bucaramanga (26.5%), Floridablanca (8.3%), Girón (7.2%), Piedecuesta (5.2%) y Lebrija (4.0%) (DANE, 2018). En efecto, los sectores que más aportan al PIB departamental son: industrias y manufacturas (16.5%), derechos e impuestos (16%), comercio, hoteles y reparación (13,1%), agricultura, ganadería y pesca (11.2%). Cabe resaltar que estos se encuentran por encima del PIB nacional, reflejando oportunidades y crecimiento constante para mantener su posición, consolidándose como una de las economías más importantes y fuertes del país (Ministerio de Comercio, 2021). Gráfica 2.

Gráfica 2. Composición Sectorial del Producto Interno Bruto en Santander



Fuente: Cuentas Departamentales- DANE. Fecha de Publicación: 25 de junio de 2021.

Una mirada al campo como agente potencializador del empleo y trabajo decente

Santander cuenta con un área total de 3.008.299 hectáreas en cobertura del suelo rural, de las cuales el 52,43% es de actividad pecuaria, el 11,39% de actividad agrícola y el 36,18% restante hacen parte del total de los ecosistemas naturales del departamento, como son áreas de bosques, lagunas, lagos, ciénagas, zonas pantanosas, arbustos y matorrales, vegetación de paramos y sub paramos y áreas protegidas. Los principales cultivos por área sembrada son: palma de aceite 26,4%, cacao 15,7%, café 14,2%, caña panelera 6,8%, cítricos 6,1%, plátano 4,4%, caucho 3,4%, piña 3,2%, maíz tradicional 2,9%, yuca 2,8% y otros cultivos 14,1% (Plan de Desarrollo, 2020).

A partir de los datos registrados en la Encuesta Nacional Agropecuaria -ENA (2019), el número total de productores residentes en el departamento correspondió a 108.227 personas; de las cuales el 74,4% eran hombres (80.589) y el 25,5% (27.646) mujeres. Según la estructura poblacional, la mayor proporción de los productores agropecuarios se encuentran

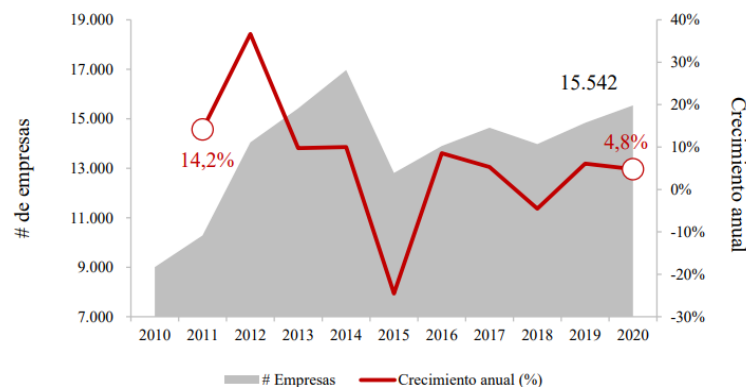


entre las edades de 45 a 69 años (52,4%). Con base en el censo del DANE, 2018, publicado en el año 2019, en Colombia se proyectaron un total de 6.509.512 personas de 60 años o más; Santander es una de las entidades territoriales con mayor número de personas mayores, ocupando el quinto puesto después Bogotá (15,4%) y de departamentos como Antioquia (14,10%), Valle del Cauca (10,6%), Cundinamarca (6,3%), Santander (4,9%); con un total de 316.485 adultos mayores, lo que se traduce en un 14,1% de la porción de la población total (DANE, 2018). Estos cambios en las dinámicas demográficas, tiene consecuencias sobre el mercado laboral y, por lo tanto, en el desempeño económico; lo que da lugar a oportunidades y desafíos específicos que buscan la igualdad y el desarrollo centrado en las personas en las diferentes etapas de su ciclo vital.

Sobreviviendo a la pandemia: un análisis al comportamiento de las dinámicas empresariales

Pese al impacto negativo que ha generado la pandemia en el entorno económico y social en el país, se advierten señales de recuperación en la actividad empresarial durante el segundo semestre de 2020. Según Confecámaras⁹, en el país entre enero a septiembre de 2020, se crearon 215.252 nuevos negocios, para un decrecimiento de 16,9% frente al 2019. En el análisis se destaca que el periodo más golpeado fue entre marzo y mayo, con una caída de 57,7% con respecto al mismo periodo del año precedente. Sin embargo, el comportamiento que se muestra desde junio hasta septiembre es positivo, con un incremento de 5,6% dado por el relajamiento de las medidas de confinamiento. Llevando el análisis al caso local, en lo corrido del año 2020, se crearon 15.542 nuevas empresas en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, registrando un crecimiento favorable de 4,8% (Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2020). Gráfica 3.

Gráfica 3. Nuevas empresas matriculadas en Santander a 2020



Fuente: Registro mercantil CCB – Elaboración Observatorio de Competitividad CCB

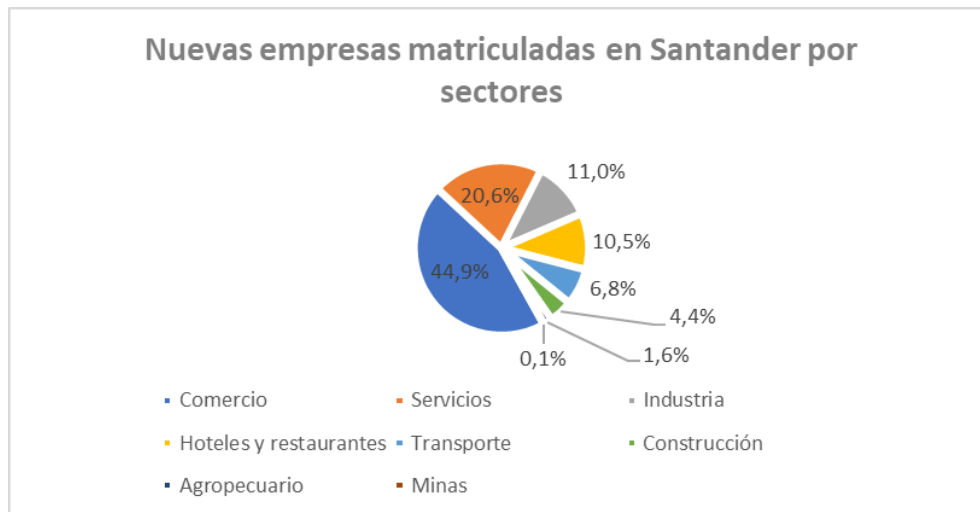
⁹ Informe “Dinámica de creación de empresas en Colombia” Confecámaras – Julio a septiembre 2020.



Se aprecia que el emprendimiento entre junio a diciembre tuvo un comportamiento notable, se matricularon 9.734 compañías frente a 7.256 del mismo periodo de 2019, para un crecimiento de 34,2%. En términos de volumen de inversión, las firmas aportaron a la economía local una cifra aproximada a los 190 mil millones de pesos en activos. En el acumulado de este año las microempresas continuaron dominando con el 99,6% de las matriculadas (Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2020).

Por sectores, el emprendimiento estuvo representado por el comercio con 6.986 nuevas compañías y con una inversión en activos de 52 mil millones de pesos, le siguieron los servicios con 3.205 empresas con un valor en activos de 57 mil millones de pesos. En algunos sectores, el número de nuevas empresas disminuyó, como fue el caso de hoteles y restaurantes y algunos relacionados con los servicios como peluquerías, inmobiliarias y actividades financieras. Sin embargo, hubo actividades en donde el número de negocios aumentaron significativamente como fueron los de mensajerías con incremento de 510%, comercio al por menor de productos agrícolas con 91,6% y comercio al por menor realizado a través de Internet con 47,0% (Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2020). Gráfica 4.

Gráfica 4. Nuevas empresas matriculadas en Santander por sectores



Fuente: Registro Mercantil CCB – Elaboración Observatorio de Competitividad CCB. Año 2020.

En lo referente a exportaciones en el año 2020, algunas regiones del país elevaron su nivel de comercialización en el exterior en este periodo. A septiembre de 2020, en el Departamento de Santander, 310 compañías lograron ventas a otros países por 392 millones de USD, en productos no minero energéticos alcanzaron 207 millones de USD, para un incremento de 14,3% frente al mismo periodo del año anterior. Durante el periodo de enero a septiembre de 2021 logró exportaciones no minero energéticas por 334 millones de dólares, lo que significó



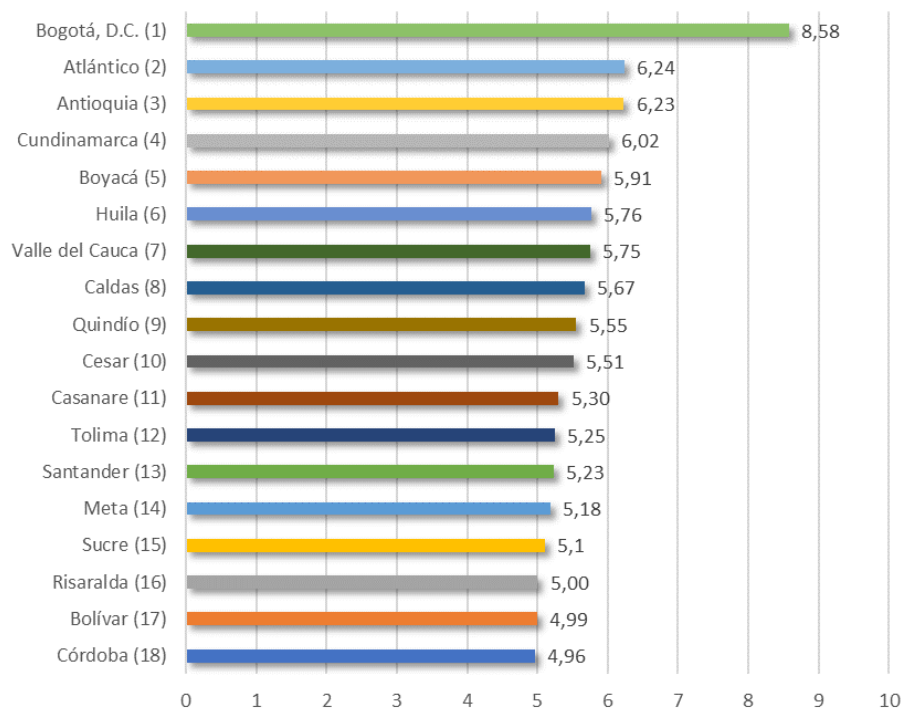
un incremento del 60,8% con respecto al mismo periodo del año anterior, valor más alto alcanzado en los últimos años (Cámara de Comercio, 2021).

La región ocupó el puesto 11 en las exportaciones de Colombia en este tipo de bienes y el valor de crecimiento fue el más alto entre los once principales departamentos exportadores del país. Es importante señalar que, de acuerdo con los datos estadísticos del DANE Santander tuvo un porcentaje de participación de 1,4% en el 2019, 1,6% en el 2020, 2021 1,2% y en el 2022 1,6% (DANE, 2021).

Educación, la base para la transformación del departamento

Con base en los análisis presentados en el documento *Índice departamental de competitividad 2020-2021*, Boyacá, Bogotá, D.C. y Santander, obtienen los tres mejores puntajes en el pilar de educación básica y media con calificaciones de 7,90, 7,76 y 7,19 sobre 10, respectivamente (Gráfica 5).

Gráfica 5. Puntaje en el pilar de Educación básica y media. en el IDC 2019 y en el IDC 2020. Posición y avance 2020



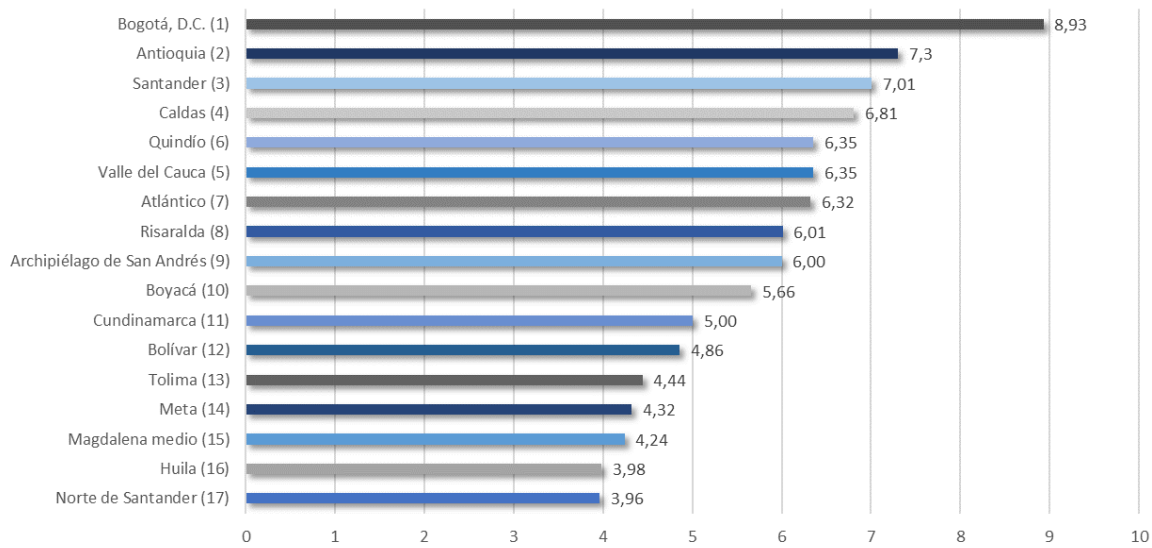
Fuente: Consejo Privado de Competitividad & SCORE-Universidad del Rosario.

Así mismo, el departamento se destaca por su desempeño en resultados en las pruebas Saber 11, tanto a nivel oficial en donde obtiene una puntuación de 10 sobre 10 ocupando el primer lugar, como en colegios no oficiales, en donde ocupa la segunda posición (9,84) (Índice Departamental de Innovación para Colombia, 2020).



En lo que atañe a educación superior y formación para el trabajo, Bogotá D.C., Antioquia y Santander encabezan el ranking, con puntajes de 8,93, 7,30 y 7,01 sobre 10, respectivamente (Gráfica 6).

Gráfica 6. Puntaje en el pilar de educación superior y formación para el trabajo en el IDC 2019 y en el IDC 2020. Posición y avance 2020



Fuente: Consejo Privado de Competitividad & SCORE-Universidad del Rosario

El Departamento de Santander es segundo en el indicador 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, obteniendo un puntaje de 7,36 sobre 10 (Índice Departamental de Innovación para Colombia, 2020).

Movimientos migratorios: moviéndonos en búsqueda de un empleo digno y decente

Los tránsitos migratorios a nivel interno y externo influyen de forma directa en lo que respecta a la demografía del departamento. Según datos de Migración Colombia (2021), algunas regiones del país han experimentado con mayor intensidad la afluencia de migrantes provenientes de Venezuela, entre ellas Santander, siendo actualmente el sexto departamento con mayor número de venezolanos y venezolanas con 113.208 personas, que representan el 6,5% de la población total migrante asentada en territorio colombiano. A su vez, el Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB), concentra en Santander el mayor número de extranjeros, con 41.132 migrantes en Bucaramanga, 24.825 en Floridablanca, 8.088 en Piedecuesta y 5.360 en Girón (Migración Colombia, 2021).

De otra parte, se resalta el conflicto político interno que ha generado grandes desplazamientos hacia los centros urbanos. En este sentido, el departamento de Santander es receptor de



víctimas del conflicto armado de regiones en donde se vive esta problemática con mayor intensidad, como Arauca y Norte de Santander. Según datos de la Unidad de Víctimas en el Departamento de Santander, a enero de 2021, se identificaron 73.803 personas víctimas del conflicto armado. Según la encuesta de Goce Efectivo de Derechos (EGDE, 2013-2014), en los Santanderes, el 28.2% de los hogares que son víctimas de desplazamiento forzado se encuentran con ingresos inferiores a la línea de pobreza extrema del país.

Aproximaciones analíticas

Finalmente, con base en los análisis expuestos en el documento *Índice Departamental de Innovación para Colombia 2020*, el departamento de Santander continúa siendo un referente nacional en capital humano e investigación, ocupando en este año la posición 3 del escalafón nacional. También obtuvo desempeños altos en sus tres subpilares: educación secundaria y media, educación superior e investigación y desarrollo. Específicamente, Santander se destacó en los indicadores de cobertura en educación, así como en los que hacen referencia a la calidad educativa, resaltando el primer puesto en la tasa de cobertura en educación superior y en el indicador de evaluación del desempeño escolar en lectura, matemáticas y ciencia en las pruebas Saber 11.

Del mismo modo, vale la pena resaltar las fortalezas del departamento en cuanto a infraestructura, pilar en el que ocupó la cuarta posición, dado los buenos resultados en los indicadores de uso y acceso a las TIC (posición 5 y 4, respectivamente), así como por el número de Empresas con certificación ambiental ISO 140001 (posición 2), y la Eficiencia en el uso de la energía (posición 6).

Respecto al Subíndice de Resultados, pese a la importante caída del pilar de Producción Creativa, Santander se destacó por obtener la posición 3 en Creatividad en línea, impulsado por los indicadores de Emprendimientos digitales (posición 3) y Registros de Software (posición 4), obteniendo un resultado similar a Risaralda.

En el mismo documento, se señala que Santander puede fortalecer el pilar de Producción Creativa, el cual bajó en el 2020, específicamente, en el subpilar de bienes y servicios creativos, que se ubicó en la posición 11. Esto se debe a que el departamento no ha logrado consolidar el desarrollo y producción de los bienes y servicios de la economía naranja¹⁰ pues ocupa la posición 9.

Del mismo modo, se destacan como aspectos por mejorar, los indicadores de solicitudes de registro de marcas por millón de habitantes (posición 22) y solicitudes de registro de diseños

¹⁰ Es una herramienta de desarrollo cultural, social y económico. Se diferencia de otras economías por el hecho de fundamentarse en la creación, producción y distribución de bienes y servicios, cuyo contenido de carácter cultural y creativo se puede proteger por los derechos de propiedad intelectual (Ministerio de Cultura, 2019).



industriales por millón de habitantes (posición 11), pues son los factores que hicieron que, en el subpilar de bienes y servicios creativos, obtuviera un desempeño medio-bajo, ocupando la posición 13.

De igual forma, en el Subíndice de Insumos, existen oportunidades de mejora para los indicadores que componen el pilar de Sofisticación de mercados (posición 8), especialmente aquellos del subpilar de Crédito (posición 13), pues las posiciones en los indicadores Crédito doméstico (15) y Crédito a las empresas para innovar (16), sugieren que las condiciones actuales de acceso a financiación pueden mejorar en Santander.

De la información expuesta a lo largo del documento, se generan reflexiones frente a que en el Departamento de Santander uno de los principales objetivos a conseguir será disminuir las disparidades regionales, cerrando las brechas en el desarrollo económico y social entre el Área Metropolitana y los distintos municipios del departamento, partiendo de las condiciones y realidades del territorio. Por ejemplo, potenciando el sector rural a través de la reconversión productiva y los negocios verdes que contribuyan al desarrollo sostenible del territorio, teniendo como eje rector el enfoque ecosistémico, dado que muchas de las necesidades de los habitantes se pueden satisfacer fácilmente en las cabeceras municipales, pero no en las zonas más apartadas del territorio. Es de resaltar, la concentración de servicios y de oportunidades de empleo en las grandes ciudades, lo cual plantea un reto, dado que, la población rural migra a la zona urbana por razones laborales y educativas, dejando desprovisto el desarrollo rural por falta de mano de obra calificada. En este sentido, el relevo generacional con oportunidad de desarrollo es fundamental e imprescindible para el avance del sector agropecuario en el Departamento.

Santander se enfrenta a importantes retos para hacer de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente una herramienta centrada en las personas, el crecimiento económico y el desarrollo inclusivo, mediante el diálogo social con los actores involucrados, que permita vislumbrar soluciones en beneficio de las empresas y los trabajadores. Por tanto, es fundamental que la política se diseñe de forma participativa, con los trabajadores, empleadores, los gremios, haciendo parte de este proceso a los sindicatos que son quienes se constituyen en garantes de los derechos de los trabajadores, constituyéndose como actores clave en la formulación de esta, pues garantizan la veeduría de mejores condiciones laborales, lo cual espera lleve a la creación de trabajo decente.

Lo expuesto, presenta un desafío en lo que respecta a formular e implementar programas más acertados basados en la evidencia, que permitan priorizar acciones orientadas a generar trabajos en condiciones dignas, para impulsar las dinámicas económicas del departamento que incorporen una visión que se centre en lo humano, es decir, en las necesidades de las personas e integre el enfoque ecosistémico que integre las condiciones demográficas,



culturales, políticas, de sostenibilidad ambiental y territorial. Además, de los enfoques de derechos humanos y diferencial que garanticen la inclusión laboral y no discriminación, con el propósito de formular una política innovadora que centre sus necesidades en generar progreso para el departamento, lo cual se traduce en mejores condiciones de vida para sus habitantes.

Finalmente, pese a los avances y esfuerzos desde el Gobierno Nacional y Departamental para fortalecer la recuperación económica experimentada en 2021, los niveles relativos y absolutos estimados de pobreza y de pobreza extrema se han mantenido por encima de los registrados en 2019, lo que refleja la continuación de la crisis social y laboral, relacionada estrechamente con la desigualdad de ingresos y de género, con la pobreza urbana y rural y la informalidad laboral. En este sentido, el departamento enfrenta el desafío de implementar políticas de empleo que permitan apoyar el ingreso y la reinserción laboral de los segmentos más vulnerables de la sociedad (especialmente mujeres y jóvenes) y, al mismo tiempo, favorecer las condiciones para la creación de empleo decente, sobre todo entre las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).



CAPÍTULO 3

Identificación de asuntos considerados problemáticos como insumo para la formulación de la política pública de empleo y trabajo decente en el departamento de Santander

Marco metodológico

Para el desarrollo del presente estudio, se aplicó un modelo participativo para la identificación de los problemas existentes en el tema de empleo y trabajo decente en el departamento de Santander. Para ello se realizaron consultas a través de grupos focales, los planteamientos presentados en estas entrevistas fueron procesados y problematizados utilizando la matriz de Vester para identificar relaciones de causalidad entre los problemas; lográndose así una identificación regional y precisando una mayor diferenciación social y demográfica de los problemas identificados. Así mismo se realizaron grupos focales con expertos en el tema, pertenecientes a los sectores rural, educación superior, Subcomisión departamental de Empleo, Sindicatos, OIT, Ministerio del Trabajo, Comisión Regional de Competitividad, ANDI y Prosantander.

Trabajo de campo

El criterio de selección de las salidas de campo fue el de territorialización, en concordancia con las mesas técnicas de trabajo.

Se aclara que el fin no fue el establecimiento e identificación de problemáticas desagregadas, sino por el contrario, la búsqueda estuvo dirigida a la identificación en el contexto departamental. Por esta razón, se buscó que los municipios, en el marco de su autonomía, identificaran y especificaran sus necesidades diferenciales.

La territorialización, se realizó por provincias, visitando las 7 provincias que hacen parte el departamento, convocando a los actores de los municipios que las conforman. Por asuntos temporales y presupuestales no fue posible visitar los 87 municipios del departamento.

Actores

Los actores claves se identificaron usando un muestreo no probabilístico. Para la ejecución de la consulta a los actores claves se realizó un proceso de definición de perfiles (mapeo) requeridos, que garantizaron la mayor cobertura de alcance con la sociedad civil y las instituciones, además se tomaron en cuenta los grupos de interés relacionados con el desarrollo económico del departamento.

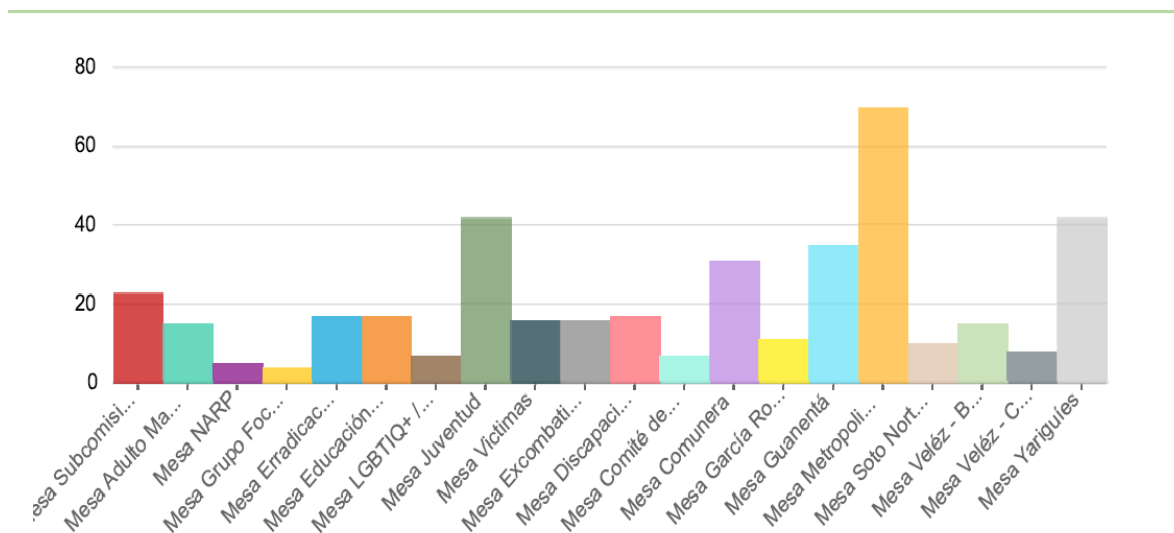
Por otro lado, se buscó una inclusión activa de las mujeres en el proceso de consulta para garantizar una mayor equidad de género en el proceso de consulta, reconociendo en el proceso mismo la necesidad de reducir brechas estructurales que aun puedan existir.



Participación ciudadana

Así mismo, se contempló una amplia e incluyente participación ciudadana territorial, considerando además aspectos como el curso de vida y el enfoque diferencial. A continuación, se exponen los resultados del proceso de participación ciudadana con base en las cifras condensadas en el marco de las 32 mesas técnicas realizadas con enfoque territorial con una participación total de 430 personas. La Gráfica 7 presenta el total de participación ciudadana durante el proceso de formulación de la política.

Gráfica 7. Total Participación Ciudadana

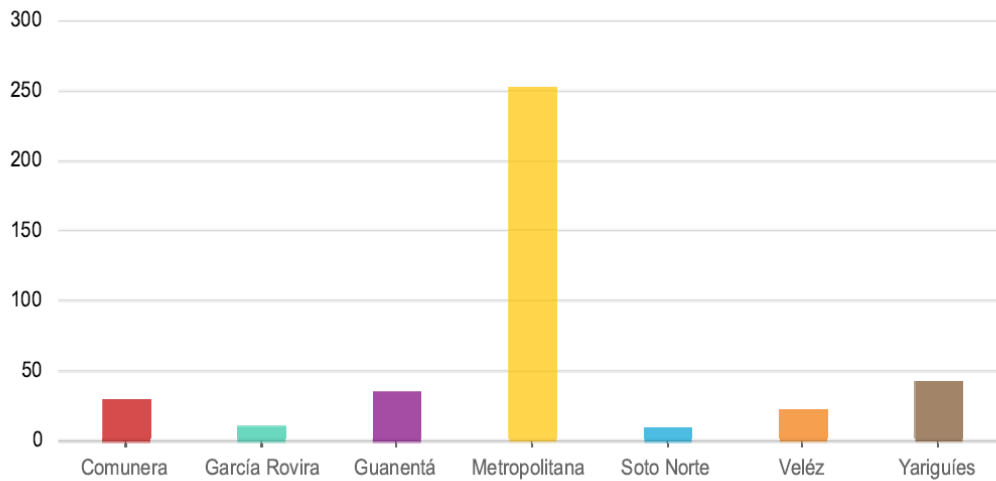


Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Participación ciudadana por provincias

La Gráfica 8, indica la participación ciudadana en las 7 provincias del Departamento, destacándose la Metropolitana como la de mayor participación y Soto Norte con la menor participación.

Gráfica 8. Participación ciudadana por provincias

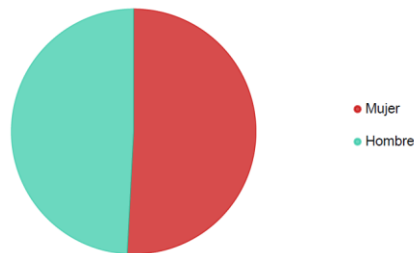


Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Participación ciudadana según sexo

Con relación al sexo, la participación se dio de manera paritaria, como lo refleja la Gráfica 9.

Gráfica 9. Participación ciudadana según sexo

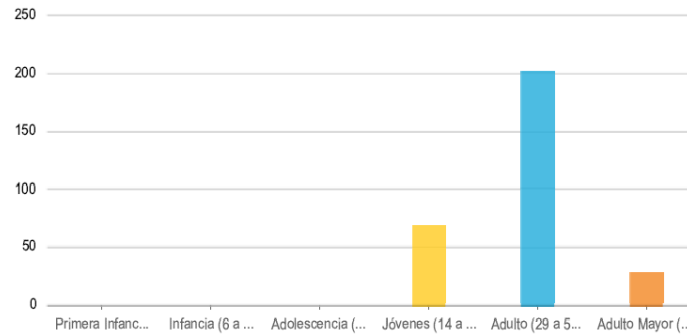


Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Participación ciudadana por curso de vida

Frente al curso de vida de los participantes, se observa que la mayor participación se dio en el rango de edad comprendida entre los 29 a 59 años, que corresponde a etapa evolutiva de la adultez, etapa de expansión vital del ser humano en las áreas laborales, profesionales, relacionales entre otras. La Gráfica 10 muestra la distribución de la participación por ciclo de vida.

Gráfica 10. Participación ciudadana por curso de vida

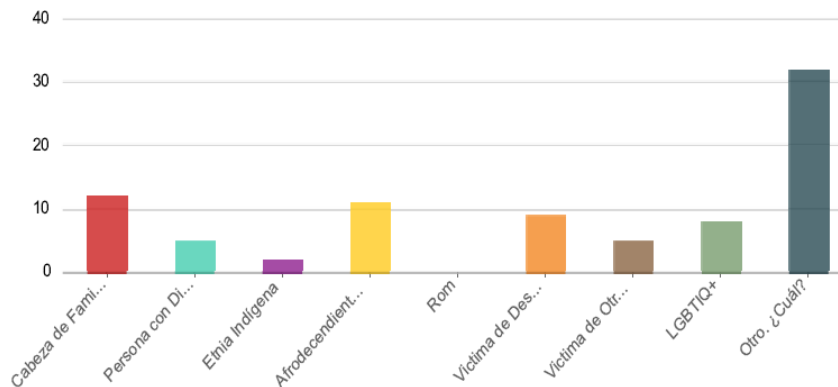


Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Participación ciudadana según Enfoque Diferencial

Con el fin de obtener información sobre grupos poblacionales son características diferenciales, se plantearon mesas técnicas de trabajo con estos grupos para garantizar su participación, primando la participación de las mujeres cabezas de familia, las comunidades NARP y las víctimas de desplazamiento forzado. Gráfica 11.

Gráfica 11. Participación ciudadana según Enfoque Diferencial

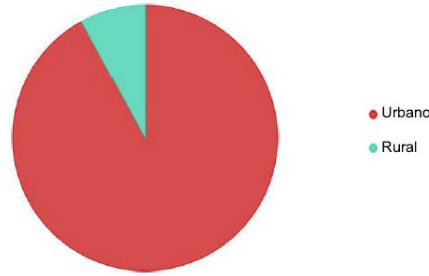


Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Participación ciudadana con enfoque territorial

Una de las brechas identificadas en el diagnóstico situacional de la política pública fue la territorial, por tanto, en el ejercicio de participación ciudadana se propendió por garantizar inclusión de los habitantes del sector tanto urbano como rural. Gráfica 12.

Gráfica 12. Participación ciudadana con enfoque territorial



Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Complementando la anterior información, el mapeo de actores también incluyó la participación institucional. Entre las organizaciones e instituciones que hicieron parte del proceso se encuentran las Unidades Tecnológicas de Santander, los representantes de las Juntas de Acción Comunal de los diferentes municipios en donde se desarrolló la estrategia Cápsulas Santander en tu territorio, Tecno Parque SENA, Secretaría de Empleo, empresa y emprendimiento, Secretaría de Competitividad y productividad, Consejeros Municipales de Juventudes, representantes de las Casas de la Cultura, funcionarios de las Alcaldías de Socorro, San Gil, Barichara, Socorro, Valle de San José, Mogotes, Málaga, Encino, Oiba, Guapotá, Girón, Floridablanca, Agencia Pública de empleo, AFRODFORT, AFROCOLSAT, AFRECCIM, consultoras turísticas como Xerira, Instituciones de Educación Superior como UNIMINUTO, UIS, UDES, representantes del sector agricultura de Simacota, Personería, representantes de la población con discapacidad, Policía Nacional, representantes del sector piscícola, minero, Corporación Autónoma Regional de Santander, Consejo Departamental de Santander, Consejo Consultivo de Mujeres Departamental, Comité Cafetero de Santander, Comfenalco Santander, Cajas de compensaciones, ASOJUNTAS, Málaga, Asociación de Mujeres Cafeteras Encino.

Utilización del Marco Lógico.

Sobre la base de los productos resultantes del procesamiento de información de la matriz de Vester, se utilizaron los problemas identificados para aplicarlos al modelo de marco lógico. Esta herramienta metodológica permite estructurar la información en términos secuenciales de finalidad, objetivos, componentes y actividades, lo que permite con mucha precisión trasladar los problemas a elementos indicativos de lineamientos generales de política pública (CEPAL, 2004).



Identificación y caracterización de los problemas de empleo en el Departamento de Santander

El punto de partida para la identificación y caracterización de los problemas en el tema de empleo y desempleo en el departamento, fue el ejercicio de participación ciudadana, a través de la estrategia Cápsulas Santander en tu territorio.

Cápsulas Santander en tu Territorio

La estrategia implementada para desarrollar el ejercicio de participación ciudadana se denominó Cápsula Santander en tu Territorio. Esta estrategia contempla los siguientes momentos:

- Socialización de la importancia de la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente en Santander
- Presentación del diagnóstico situacional del tema objeto de estudio
- Explicación de la metodología participativa para la identificación de brechas y problemáticas relacionadas con el tema del empleo y desempleo en el departamento. Con el fin de identificar los problemas centrales se tuvo como pregunta orientadora: ¿Cuáles son los principales problemas (situaciones críticas, vacíos, dificultades, debilidades, obstáculos, disfunciones, conflictos) relacionados con el empleo y trabajo decente en el departamento de Santander?
- Validación de las problemáticas agrupadas por categorías por parte de la ciudadanía.

En el desarrollo de esta estrategia se recolectó la información proporcionada por todos los actores participantes, la cual fue insumo fundamental para la identificación de los desafíos estructurales del empleo y trabajo decente en el departamento de Santander. Es de resaltar que para el procesamiento de la información se usó la matriz de Vester, y posteriormente se analizó y categorizó, obteniendo así los lineamientos problemáticos que orientaron el proceso de formulación.

De las 24 mesas donde se implementó la estrategia Cápsulas Santander en tu Territorio, 5 se realizaron de manera virtual, dadas las condiciones climáticas que impidieron el desplazamiento a los territorios (Comunidades NARP, Provincia de García Rovira, Provincia de Soto Norte, alcaldes de los municipios que tenían el índice de NBI por encima del 20% y con el Consejo Consultivo Departamental de Mujeres).

Matriz de Vester

Para el procesamiento de la información se hizo uso de la matriz de Vester, esta herramienta es útil para el desarrollo y discusión de problemas. Una característica relevante de ésta, es que permite un abordaje sistémico, integrando las diferentes perspectivas de los actores



participantes, en donde cada uno tiene una mirada distinta sobre la narrativa de los problemas percibidos. Para cada uno los ejes problemáticos identificados se realizó un procesamiento de información implementando dicha matriz, lo que permitió que una misma categoría de problemas tuviera comportamientos diferentes en función de las narrativas expuestas por los actores consultados.

El método de la matriz de Vester, permite identificar relaciones de causalidad entre los problemas identificados y a partir de ello darles un ordenamiento lógico a partir de los mismos, dicho ordenamiento permite estructurar los problemas en las siguientes cuatro categorías:

- Problemas activos, son aquellos problemas que influyen en los demás problemas y que no son influenciados por ellos.
- Problemas críticos, son aquellos que son influyentes y al mismo tiempo son influenciados por otros problemas.
- Problemas pasivos, son aquellos problemas que no son influyentes, pero si son muy influenciados.
- Problemas inertes, son problemas que no son influyentes y tampoco son influenciados.

A partir de esta clasificación, se priorizó el estudio de los problemas activos y críticos, porque su identificación y solución incide en la solución de los demás problemas.

Este enfoque parte de comprender los problemas como un todo sistémico y no como un abordaje lineal donde se debe buscar un problema que sea el gran articulador de los demás. Lo anterior se considera porque los problemas del *empleo y trabajo decente*, entendidos como de carácter social, tienen distintas miradas en tanto hay diferentes actores que le dan una valoración múltiple en peso y valor. Por eso, la búsqueda y consecución de una priorización de problemas permitió un abordaje más integral en la identificación de los mismos en el tema del *empleo y trabajo decente*, garantizando una lógica inclusiva de los mismos.

Este proceso se implementó en 24 mesas de trabajo, el cual se presenta de manera detallada en el Anexo No 1.

Procesamiento de la información

La información fue procesada utilizando el programa computacional *Atlas-ti*. Este programa permite organizar y hacer aproximaciones cuantitativas a información de corte cualitativo, que es el caso de la presente investigación que se basó en narrativas (cualitativas) de los actores consultados.

Identificación de los principales problemas

A partir del proceso de consulta a los actores claves, se identificaron 27 problemas, los cuales fueron agrupados según su coincidencia y cercanía, lo que finalmente arrojó un total de 6



macro problemas; cada uno de ellos fue el resultado de un agrupamiento que presentó diversos *pesos* significativos por la preponderancia que le fue otorgada por las personas consultadas. Estos 6 macro problemas son:

- Proliferación de iniciativas empresariales insostenibles
- Incumplimiento de las normas y directrices de inclusión laboral
- Ausencia de empleo formal
- Alta desarticulación para la generación de trabajo digno y decente
- Brechas urbano - rurales de exclusión productiva y competitiva
- Presencia de patrones negativos transgeneracionales y culturales

CAPÍTULO 4

Desafíos estructurales del empleo y trabajo decente en el Departamento de Santander

Este capítulo presenta la descripción de los problemas identificados, como resultado del proceso de cocreación con la participación ciudadana.

A partir del estudio documental realizado y con base en las mesas técnicas de trabajo desarrolladas con un enfoque participativo, bajo la estrategia “cápsulas Santander en tu territorio”, grupos focales e instrumentos de captura de información, se identificaron los problemas más críticos y las aparentes causas que lo explican, las cuales se esbozan en seis principales ejes problemáticos interpretados en torno a las diferentes perspectivas y dinámicas del empleo en Santander, así:

Eje problemático 1. Proliferación de emprendimientos insostenibles

- Debilidad de los procesos integrales de acompañamiento a los emprendimientos



- Barreras de acceso a créditos y/o capital semilla
- Incremento de competencia proveniente de importaciones

Pese a que en Santander se evidencia un aumento de creación de micro, pequeñas y medianas empresas, no se evidencia una consecuente contribución en la generación de empleo y trabajo decente.

Respecto a esta contribución, que se puede apreciar como positiva como quedó evidenciado en el apartado “Diagnóstico situacional de empleo y trabajo decente” del presente documento, se vislumbran aspectos que se condensan en iniciativas con baja rentabilidad, ingresos insuficientes, bajo o nulo potencial de crecimiento y poca sostenibilidad. En este sentido, en las dinámicas de recolección de información en las mesas técnicas de trabajo, se interpreta que el proceso de acompañamiento queda en una etapa que no aporta a que estos emprendimientos sean sostenibles. Esta falencia coincide en gran medida con: a) Barreras de acceso a financiamiento, dado que la oferta existente para aplicar a las líneas de crédito posee unos requerimientos técnicos que desincentivan y estancan las iniciativas de las poblaciones que presentan bajos niveles de productividad y b) Bajo empleo de calidad directamente relacionado con el alcance territorial, generando mayores rezagos en las zonas rurales.

Lo expuesto lleva a establecer patrones económicos y culturales de poca estabilidad laboral dentro del aparato productivo del departamento, identificados en factores como: a) El pago por jornal que incide de manera negativa en el empleo asalariado en industrias asociadas al sector agrícola; b) Acceso a fuentes de financiación informal como el gota a gota que predomina en algunas provincias como Yariguies y Vélez, y es el resultado del limitado acceso a créditos y/o capital semilla para creación de emprendimientos ya sea creados por oportunidad o necesidad, estos últimos directamente relacionados con el aumento de la tasa de desempleo. Con base en lo expuesto, el sector financiero podría ser un importante factor para facilitar el crecimiento de las empresas. Sin embargo, como lo señala en el informe del 2021 Work Bank Group, “la creciente concentración del sector bancario incrementa los costos financieros e inhibe el acceso a productos bancarios, como créditos, particularmente en el caso de empresas jóvenes y pequeñas. También impide desarrollar mercados financieros competitivos que fomenten y faciliten el desarrollo de proyectos de innovación o de infraestructura por medio de asociaciones público-privadas, necesarios para el progreso de todos los sectores económicos” (World Bank Group, 2021).

Otro factor interno que ha contribuido en la disminución de competitividad a nivel empresarial, es la alta incidencia en la competencia proveniente de importaciones pues afecta directamente los precios de venta, de manera particular en el sector manufacturero. El empuje de la demanda interna tuvo menor efecto sobre los precios de productos de manufactura porque parte de la demanda fue satisfecha por medio de una mayor importación de productos de ese sector. Estas importaciones siguieron de cerca el ciclo macroeconómico con un fuerte



aumento, seguido de un ajuste debido a la desaceleración económica. Este aumento fue financiado en gran medida por el auge de las exportaciones de extractivos, lo que permitió una evolución más moderada en los precios de manufactura, dado que el incremento de la demanda interna fue satisfecho por una mayor oferta de productos del exterior (World Bank Group, 2021). Esto contribuye con el declive y estancamiento en el ciclo de vida de las pequeñas y medianas empresas. Lo expuesto, quedó de manifiesto en varias mesas técnicas de trabajo, como la de Área Metropolitana de Bucaramanga, la Subcomisión Departamental de Trabajo y la provincia de Vélez.

Es de resaltar que, después de un análisis conjunto con la OIT, se ratifica la necesidad de incluir el tema relativo al emprendimiento como un eje estratégico de la política pública de empleo y trabajo decente, por cuanto, en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008), se establece promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco: “las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común; todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida”. Además, en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019), se reconoce la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente. Por lo tanto, la OIT debe orientar sus esfuerzos a apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo, promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente y productivo y mejores niveles de vida para todos.

Eje problemático 2. Fallas en el cumplimiento de las políticas laborales y de los instrumentos de inclusión productiva

- Alto grado de discriminación e invisibilización del talento humano de grupos priorizados (NARP, OSIGD, mujeres, adulto mayor, personas con discapacidad, víctimas)
- Ineficiencia en la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan al tema laboral

Para el caso de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento de Santander, es fundamental contribuir a cerrar brechas entre hombres y mujeres, las cuales



son el resultado de construcciones históricas, sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas derivadas, entre otros factores, de modelos patriarcales y de profundos estereotipos de género que discriminan y excluyen, como se manifestó en la mesa técnica realizada con mujeres adultas mayores, donde se identificó la clara división en lo relacionado con el trabajo doméstico. De esta forma, esta política incorpora las *perspectivas de género*, de diversidad e interculturalidad, fomentando el respeto y la garantía del avance de los derechos humanos de hombres y mujeres por igual.

Es importante resaltar que el diseño la presente política pública, buscó generar el desarrollo productivo pero garantizando oportunidades para la sociedad en su conjunto, dado que la desigualdad se hace evidente no solo en términos económicos, sino que también se superponen las desigualdades étnico raciales, por edad y territoriales, sumadas a aquellas derivadas de la situación de discapacidad, del estatus migratorio y la orientación sexual e identidad de género. Para el caso de Santander en las mesas técnicas de trabajo desarrolladas con el grupo poblacional OSIGD (personas con Orientaciones Sexuales, Identidades y Expresiones de Género Diversas), se hizo evidente el alto grado de discriminación hacia el talento humano de este grupo, y la carencia de oportunidades por su orientación sexual, señalando los procesos de discriminación y explotación que deben afrontar. Se develó, además, la invisibilización del talento humano trans y la explotación sexual a la que deben someterse por falta de oportunidades académicas y laborales, así como la necesidad de generar ambientes y normatividad más incluyente al respecto.

Se hace necesario por lo tanto, tomar en consideración en la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, medidas diferenciadas considerando las particularidades e identidades diversas de hombres y mujeres en especial situación de riesgo, lo que conlleva a tener presente marcadores identitarios como la raza, la etnia, la edad, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, entre otras variables, que pueden contener situaciones de exclusión y discriminación.

De otra parte, en la etapa de la identificación del problema central de la política pública, se realizaron mesas técnicas de trabajo con las personas Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras (NARP) residentes en el Departamento de Santander, lo cual develó la importancia de incorporar la perspectiva intercultural, la cual existe y tiene una reglamentación normativa a nivel país. Pese a esto, es evidente la brecha existente en lo referido al racismo, la discriminación estructural, los riesgos y diferencias de atención por motivos de raza y etnia, como es el caso de las mujeres campesinas, afrodescendientes, personas OSIGD, población con discapacidad, adultos mayores y víctimas del conflicto armado (OEA, 1963).

En las mesas técnicas de trabajo realizadas con población con enfoque diferencial, un punto de convergencia que llama poderosamente la atención, es la mención de la ineficiencia en la



implementación de políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan al tema laboral. Si bien se reconoce que existen políticas que velan por sus derechos, en el caso de las personas con discapacidad, estas no se cumplen, y la situación se repite para los demás grupos priorizados. En este sentido, es vital que exista un acompañamiento real por parte de los entes territoriales competentes, toda vez que estas deben vigilar que el ejercicio de los derechos humanos no sean coartados. Es así como se hace necesaria la adopción de metodologías y su adecuación a los contextos nacionales de información para fortalecer las capacidades estatales de monitoreo y evaluación de políticas públicas desde un enfoque de derechos humanos.

Eje problemático 3 - Alto grado de desempleo estructural en el Departamento

- Alto costo de la formalización.
- Crisis migratoria venezolana.

En Santander se evidencia una alta prevalencia del trabajo informal, situación que se refleja en el esquema de producción y dinámicas de contratación de varios sectores económicos tanto en territorios urbanos como rurales. Esto se refleja en mayores tasas de informalidad y desempleo que el promedio nacional de la población, en empleos inestables o mal remunerados y sin las mínimas garantías laborales. En el desarrollo de las diferentes mesas de trabajo a nivel provincial, se identificó el trabajo informal como una de las problemáticas más críticas, principalmente en las zonas rurales más lejanas de las cabeceras municipales, resaltando entonces, que entre más rural sea el territorio, más alta es la participación de trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados en el empleo, lo que permite observar que la productividad agrícola sigue siendo baja y con limitada generación de empleo asalariado formal.

Este fenómeno es una situación que impacta, además de la garantía de los derechos laborales fundamentales, el acceso al sistema de protección social y el acceso a espacios de asociatividad a nivel territorial. Sumado a estas determinantes, se identifica la baja demanda de empleo formal que obliga a muchos trabajadores a aceptar ofertas de menor calidad, en actividades menos productivas y de acuerdo a una escala salarial por debajo de lo establecido según los lineamientos legales vigentes.

De acuerdo con lo anterior, esta informalidad está siendo propiciada por tres factores importantes: primero, la cultura de trabajar sin cumplir los deberes con el Estado; segundo, los elevados costos para hacer empresa y finalmente, los obstáculos que surgen por la tramitología. La confluencia de estos factores se ve reflejada en que sectores de baja productividad generan empleos precarios, de bajos ingresos y en magnitudes considerables (Bases PND, 2019).



Otro aspecto importante por destacar es el impacto de la crisis política de Venezuela, la cual se refleja en un ingreso masivo de población migrante en condiciones de vulnerabilidad, en el cual Santander por su cercanía fronteriza, se convirtió en una zona receptora, lo que contribuyó al aumento en el desequilibrio del mercado de trabajo a nivel territorial. La inclusión laboral de los migrantes venezolanos, sin importar las barreras y estatus migratorio, se relaciona con el modelo imperante de la informalidad. Esto significa que el migrante se debe enfrentar a la realidad laboral del país, y a situaciones que se derivan de la incapacidad que tiene el mercado laboral local para absorber alta oferta de mano de obra, lo que genera una rápida inserción en empleos precarios y de alta rotación, en sectores específicos en donde predomina la demanda de mano de obra poco calificada, generando un choque de oferta laboral, y desencadenando situaciones de extrema precariedad como malos pagos y trabajos poco cualificados. Esta condición se evidencia de manera particular en personas que acceden a un trabajo, con el no se tiene relación entre la formación, competencias y experiencia de la actividad que realizaban en su país de origen. Otra condición a resaltar de manera importante dada la vulnerabilidad que genera, es el riesgo que las mujeres migrantes se vean obligadas a recurrir al sexo transaccional como alternativa económica, propiciando además que sean mercado fácil para la trata de personas en sus diversas modalidades.

Eje problemático 4 - Alta desarticulación para la generación del trabajo digno y decente (público, privado, académico y sociedad civil)

- Bajo grado de investigación en el sector rural aplicado a la vocación agropecuaria del territorio
- Fallas en el sector educativo en proveer programas de formación y cualificación de habilidades pertinentes requeridas por el sector productivo
- Falta de información para la toma decisiones (estadísticas y caracterización)

La educación es un proceso de formación integral, pertinente y articulado con los contextos local, regional, nacional e internacional que, desde la cultura, los saberes, la investigación, la ciencia, la tecnología y la producción, contribuye al justo desarrollo humano, sostenible y solidario, con el fin de mejorar la calidad de vida de los colombianos, la reconciliación y la superación de la pobreza, la exclusión y la generación de oportunidades para la población.

Se puede decir que la educación es pertinente cuando guarda congruencia con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social y con las características concretas de los educandos en sus diversos entornos naturales y sociales de interacción. La educación requiere ser pertinente, también, a los entornos inmediatos en donde las personas viven su cotidianidad, lo que se refiere a la adecuación de los procesos, contenidos y fines educativos a las condiciones concretas de las comunidades que son sujeto de las acciones educativas, de modo que no se les apliquen raseros universales con



pretensiones de homogeneizar, sino que los proyectos formativos sean correspondientes a las características culturales, sociales y geográficas propias del contexto.

Con base en las fuentes cuantitativas y las mesas técnicas de trabajo realizadas a lo largo del territorio santandereano, se evidenció la necesidad de generar programas de educación superior con vocación territorial. Esto atendiendo a las características propias del departamento de Santander que, cuenta con un área total de 3.008.299 hectáreas en cobertura del suelo rural, de las cuales el 52,43% son de actividad pecuaria, el 11,39% de actividad agrícola y el 36,18% restante hacen parte del total de los ecosistemas naturales del Departamento como son áreas de bosques, lagunas, lagos, ciénagas, zonas pantanosas, arbustos y matorrales, vegetación de paramos y sub paramos y áreas protegidas.

Es así como se hace necesario generar una articulación entre los diferentes sectores, teniendo en cuenta el modelo de cuádruple hélice (público, privado, académico y sociedad civil) que, promueve el trabajo en equipo, la colaboración y el intercambio de ideas. Es decir, al ser una forma de trabajo que toma en cuenta estas cuatro hélices, fomenta el cambio a través de un ecosistema de innovación cada vez más participativo. Mejorando la articulación entre todos los actores que conforman la sociedad civil, se espera evaluar la pertinencia de las carreras actuales y la necesidad de generar nuevos programas como ingenierías en energías limpias y renovables en consonancia con el nuevo plan de gobierno y las carreras con enfoque agroindustrial teniendo en consideración la vocación del territorio santandereano.

Para materializar lo expuesto, se hace vital conocer el territorio y sus actores, a partir de estadísticas que aporten a la toma de decisiones, dado que en el diagnóstico situacional de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente se identificó este componente como una debilidad que dificulta el diseño de políticas, planes, programas y proyectos que impacten de forma real a la sociedad civil. Un ejemplo de esto es que, no existe un censo actualizado en el tema agropecuario en el departamento, tampoco en lo que respecta a los grupos poblacionales priorizados como las personas con discapacidad, víctimas del conflicto, personas OSIGD, adultos mayores, entre otros; esto dificulta el diseño de políticas que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los santandereanos.

La educación debe contribuir eficazmente a la formación de un competente e innovador talento humano. Esto entendido como la capacidad de desarrollar competencias laborales centradas en el conocimiento, así como que se logre desplegar las potencialidades y habilidades para que se viabilice la creación de riqueza mediante la utilización eficiente de los otros factores generadores de valor a través del aprovechamiento creativo de las ventajas comparativas del entorno natural y cultural del departamento.

Asimismo, se identifica la necesidad de articular las instituciones de educación superior con los procesos reales que los habitantes de la zona rural se encuentran desarrollando, dado que las investigaciones realizadas en materia de innovación agroindustrial, por citar un ejemplo,



se quedan en publicaciones científicas contribuyen a engrosar los indicadores científicos de las universidades, pero no se generan procesos de transferencia y apropiación social del conocimiento por parte de las comunidades, lo que limita el avance en innovación en las prácticas agrícolas en los territorios. Por tal razón se hace fundamental fomentar las investigaciones en el sector rural aplicado a la vocación agropecuaria del territorio y diseñar estrategias para que las comunidades se apropien de los estudios para ser aplicados de manera efectiva en su entorno.

Con base en las mesas técnicas de trabajo realizadas en los territorios del departamento de Santander, se evidencia un atraso significativo en lo que atañe a la industrialización y transferencia de conocimiento que permita mejorar la eficacia de los procesos de la economía rural. Es así como se hace necesario que las investigaciones realizadas por las universidades en temas concernientes al desarrollo rural lleguen a los territorios como parte de procesos de apropiación social del conocimiento. Asimismo, que se realicen estudios con enfoque territorial que le apunten al desarrollo regional. En síntesis, se hace necesaria una mayor articulación por parte de las universidades con el campo con el propósito de apalancar los procesos que se están realizando de forma bidireccional, pero desarticulados y a su vez que permitan tener un papel predominante de grupos poblacionales como jóvenes y mujeres a tener roles más predominantes en la inclusión productiva como estrategia de reducir la migración de jóvenes a zonas urbanas.

La confluencia de los factores expuestos conduce a implementar acciones dispersas por parte de los sectores públicos y privados, lo cual no permite llegar a una solución real que genere otros determinantes que aporten a reducir los elevados costos para la consolidación de empresas sostenibles con gestión y colocación de empleos decentes en el departamento.

Eje problemático 5 - Brechas urbano – rurales de exclusión productiva y competitiva

- Bajo grado de transformación e industrialización en el sector rural
- Subdesarrollados e insuficiente acceso a infraestructura vial, servicios públicos y tecnológicos aplicados
- Transición en el relevo generacional en la zona rural

En Santander se evidencian marcadas brechas urbano – rurales que generan exclusión productiva y competitiva, producto del grado de desconexión de los municipios con el sistema de ciudades. Cabe resaltar que, es fundamental comprender que existen unos factores que intrínsecamente generan unas brechas sistemáticas en diversos ámbitos. En este sentido, en Santander hay una alta tasa de urbanización lo que se traduce en *un insuficiente desarrollo de las oportunidades en zonas rurales*. Se observa una persistente brecha rural-urbana en los ingresos del trabajo y unos menores retornos a la educación en zonas rurales pertinentes con la vocación territorial, que permitan una mejora en las tasas de productividad a largo tiempo,



reducción de la informalidad reflejada en una evasión a lo establecido en las regulaciones normativas en lo que respecta a la formalización.

Si bien se ha presentado un avance institucional en el tema de trámites en línea, que se traduce en un ahorro costo beneficio para quien quiere formalizarse, estos mecanismos no terminan siendo efectivos, teniendo en cuenta las brechas digitales por varios aspectos, entre ellos el nivel de formación y nivel educativo, que dificultan que estos trámites se puedan efectuar por los canales digitales establecidos, generando retrasos en los procesos y desmotivación por parte de las personas que en las zonas rurales tienen el deseo de formalizarse. En este sentido, se evidencia que uno de los grandes retos que tiene el campo es el expansionismo digital, dado que en la era actual no contar con estas herramientas genera atraso y empobrecimiento en los territorios.

En síntesis, promover el trabajo decente, tanto para los desempleados como para los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, hombres y mujeres, en las áreas urbanas y rurales, sigue siendo un mecanismo clave de salida de la pobreza y de disminución de la desigualdad (CEPAL, 2016d).

Eje problemático 6 – Alto grado de patrones negativos transgeneracionales y culturales

- Persistencia de los roles tradicionales de género dentro del hogar
- Persistencia de Factores Culturales que validan el Trabajo Infantil

Santander tiene una historia cultural marcada por el patriarcalismo, que organiza la vida familiar y social de todos los integrantes, indicando los roles que deben desempeñar, los espacios que pueden habitar, los comportamientos que pueden demostrar, marcando una subordinación de la mujer y los hijos ante la figura masculina (Gutiérrez de Pineda, 1969). En lo que respecta a la condición de los niños, niñas y adolescentes en el departamento, se identificó en las mesas de trabajo que la pobreza asociada al desempleo de los progenitores es un factor de alta incidencia para que llegue la deserción escolar y con esta que los niños y niñas deban realizar trabajos no aptos para su edad.

El trabajo infantil – juvenil, continúa siendo una de las formas de maltrato más comunes dentro de las muchas que atentan contra los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Aunque existe una amplia normatividad al respecto desde la fuente de derechos internacional y nacional, hay una gran brecha entre estos principios y la práctica, dado que el trabajo de los niños y niñas continúa siendo una situación social que se constituye en un problema de salud pública, sobre todo en los países en vía de desarrollo.

Existen factores asociados a la cultura particularmente en las zonas rurales en donde el trabajo infantil se ha normalizado y es una práctica de socialización que se desarrolla de forma natural, sin tener en cuenta los atenuantes futuros para las vidas de los niños y niñas, como, por ejemplo, el derecho a la educación que es parte fundamental para mejorar su



calidad de vida. En algunos municipios como Güepsa en Santander, los maestros manifiestan que, “los niños, niñas y adolescentes en los grados noveno empiezan a elevar los indicadores de deserción escolar, dado que sus padres los llevan en tiempo de cosecha al campo para que aporten en estos procesos”. Un contexto similar vive la mujer en todas las zonas rurales del departamento, toda vez que tiene unos roles culturalmente asignados, y asociados a los oficios domésticos que desarrollan por años y que en muchos casos no tienen remuneración, lo cual genera dependencia económica de sus cónyuges e hijos. Esto se hace manifiesto en lo referente a la persistencia de los roles tradicionales de género dentro del hogar, en los indicadores las mujeres registran inactividad por no tener ingresos en el trabajo doméstico y del cuidado.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, está encaminada al alcance de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y si bien hay un rol destacado de las instituciones públicas y privadas, un actor fundamental para cumplirlos es la familia. Consolidar los derechos de la familia será el punto de partida para que esta pueda hacer su aporte a los ODS. Por ejemplo, el impacto de la pobreza en las familias limita la capacidad para cumplir con sus funciones básicas, como la socialización, la crianza, el desarrollo, el cuidado y la educación. Es decir, si no se presta atención al ODS de la reducción de la pobreza, la familia no podrá ejercer sus funciones a cabalidad.

En consonancia con lo expuesto, entender a las familias como motor primario del desarrollo sustentable y sostenible es fundamental para la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento de Santander, así como realizar acompañamientos que lleven a incorporar nuevas prácticas en los procesos de socialización de sus integrantes que promuevan un cambio de paradigma frente a la cultura patriarcal del departamento.

Lo presentado en este apartado se consolida y en el árbol de problemas titulado “Desafíos Estructurales de Empleo y Trabajo decente en el Departamento de Santander”, el cual grafica las líneas problemáticas expuestas. Anexo 2.



CAPÍTULO 5

Componente estratégico de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para Santander

Para la construcción del componente estratégico de la Política Pública Empleo y Trabajo Decente del departamento, se realizaron grupos focales con diferentes actores y Secretarías de la Gobernación de Santander, compuestas por siete mesas de trabajo. La metodología aplicada fue:

- Presentación de las principales problemáticas identificadas con base en el diagnóstico situacional y de los aportes dados por la comunidad en las 7 provincias del Departamento, relacionadas con emprendimiento, derechos laborales, informalidad, desarticulación intersectorial (público, privado, academia, sociedad civil), brechas urbano – rurales, patrones transgeneracionales negativos que perpetúan el trabajo infantil y relega a las mujeres a los roles tradicionales de género.
- Trabajo en mesas técnicas por cada línea estratégica, para construir de forma conjunta las acciones e identificar actores clave en la ejecución de la política pública. A partir de este proceso se presentaron propuestas de solución a las problemáticas identificadas, para posteriormente, llegar a un consenso con los participantes sobre propuestas de proyectos y acciones indicativas a incluir en el componente estratégico de la política.
- Plenaria, espacio que tuvo como propósito socializar y llegar a una aceptación respecto de las acciones y proyectos que se definirían en cada eje estratégico.

Talleres para validación del componente estratégico de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

En el marco de la metodología propuesta para la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, se realizaron seis talleres participativos con los actores clave en cada una de las líneas estratégicas planteadas. Previo a la realización de las mesas de trabajo, el equipo formulador de la política realizó un proceso de análisis y agrupación de la información en categorías, con base en las alternativas de solución expuestas por los participantes en las segundas mesas provinciales, estas se articularon con las alternativas de solución propuestas en ejercicios previos con las sectoriales y actores estratégicos.



Objetivos de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para Santander

Objetivo general

- Generar condiciones para que la población santandereana cuente con un trabajo decente, que les permita desarrollar el proyecto de vida que elijan, con garantía y goce efectivo de los derechos fundamentales laborales, sin discriminación, con protección social y mediante el diálogo social, que facilite la existencia de empresas sostenibles que aporten al desarrollo regional y a la construcción de paz territorial.

Objetivos específicos

- Fortalecer los emprendimientos del Departamento, de tal forma que sean sostenibles, productivos e innovadores
- Fomentar el cumplimiento de políticas laborales e instrumentos de inclusión productiva, en aras de generar trabajo digno y decente a nivel público y privado en el Departamento de Santander.
- Implementar estrategias laborales y de empleabilidad, con enfoque basado en los derechos humanos, que contribuyan al cierre de brechas que generan exclusión y discriminación en los territorios y en las poblaciones con enfoque diferencial, para promover el cambio cultural, la equidad, justicia y paz territorial.

Una vez identificadas las alternativas de solución, se realizó un proceso de codificación, análisis y depuración de las iniciativas, teniendo en consideración que algunas de ellas son redundantes, otras no se relacionan con los alcances de la política y otras no se habían priorizado en un número plural de mesas. De esta forma, la matriz estratégica y programática se construye considerando los siguientes elementos:

- Nombre de la Línea estratégica
- Finalidad de la línea estratégica
- Nombre del sub eje
- Objetivo del sub eje
- Acciones del sub eje: iniciativas vitales que focalizan la ejecución de la política pública de empleo y trabajo decente. Se identificaron 43 acciones indicativas a ejecutar.
- Producto según KPT
- Indicador
- Fuente de verificación
- Línea base
- Meta a 2030
- Actores responsables



- Actores corresponsables
- Proyectos estratégicos: Son aquellos planes específicos que desarrollan un aspecto de interés y delimitado en la ejecución de la política pública. Se encontraron 19 proyectos en la estructura de la política pública.
- Fuentes de financiación

Líneas estratégicas

Línea Estratégica 1. Emprendimientos sostenibles, productivos y competitivos

Con base en las mesas técnicas de trabajo participativas, en donde se realizó un ejercicio de co creación concertado con los diferentes sectores que integran la sociedad, y la ardua búsqueda de literatura identificada en el ejercicio previo de construcción del diagnóstico situacional, se define la línea estratégica *emprendimientos sostenibles, productivos y competitivos*, dado que estos se vienen constituyendo en los motores de las grandes economías del planeta. De esta manera, el crecimiento económico futuro provendrá cada vez más de los emprendimientos innovadores, y para que el Departamento esté en diálogo con el contexto global, se debe propender por fortalecer este lineamiento como una estrategia de desarrollo regional, que le apunte a generar seguimiento y acompañamiento a los emprendimientos, articulando procesos y aprendizajes con otras entidades, academia y agremiaciones que, incluya un asesoramiento personalizado con expertos en diferentes sectores que generen valor agregado en lo que respecta a sostenibilidad, productividad y competitividad. En esta línea se formulan 3 grandes programas:

- Ecosistema de emprendimiento
- Banco de sostenibilidad territorial
- Marca región Santander

Objetivo Línea estratégica 1

- Fortalecer y crear condiciones necesarias para que los individuos y las empresas puedan emprender y progresar en cada uno de sus ciclos, proporcionando asistencia técnica, financiamiento inicial, capacitación técnica para incrementar su productividad y generar empleo de calidad a largo plazo en el Departamento de Santander.

La Tabla 2 presenta el plan operativo de la línea estratégica 1.



Tabla 2. Plan Operativo de la Línea Estratégica 1

Programa	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores responsables
ECOSISTEMA DE EMPRENDIMIENTO	Promover la vinculación de 3.500 emprendimientos a la Red Regional de Centros de Emprendimiento. Indicador: N° de emprendimientos vinculados a la Red Regional de Centros de Emprendimiento	0	En el tercer año 1.050 emprendimientos estarán vinculados a la red	Al quinto año 700 emprendimientos estarán vinculados a la red	1.750 emprendimientos estarán vinculados a la red para cumplir la meta de 3.500 emprendimientos	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Generar el portafolio de servicios de 3.500 emprendimientos del departamento, de acuerdo a la identificación de las redes existentes y visibilizarlo en una plataforma digital, integrando la georreferenciación. Indicador: N° de emprendimientos registrados y georreferenciados en la plataforma digital.	0	En el tercer año 1.050 emprendimientos registrados y georreferenciados en la plataforma digital	Al quinto año 700 emprendimientos registrados y georreferenciados en la plataforma digital	1.750 emprendimientos estarán registrados y georreferenciados en la plataforma digital	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Crear e implementar en cada provincia del departamento un programa permanente de formación y acompañamiento integral intensivo para 500 emprendedores (desde la fase inicial hasta su proceso de maduración) y pymes, articulando procesos y aprendizajes con otras entidades, academia y agremiaciones que, incluya un asesoramiento personalizado con expertos en diferentes sectores que generen valor agregado en lo que respecta a sostenibilidad, productividad y competitividad. Indicador: N° de emprendedores formados y capacitados integralmente.	0	En el tercer año 100 emprendedores formados y capacitados integralmente	Al quinto año 200 emprendedores formados y capacitados integralmente	200 emprendedores serán formados y capacitados integralmente para un total de 500 formados en un periodo de diez años	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Visibilizar y apoyar públicamente los casos de éxito que impulsen la imagen positiva del sector empresarial con enfoque provincial, a partir de una (1) feria anual en cada una de las siete provincias del departamento, como forma de favorecer el intercambio de mejores prácticas de crecimiento empresarial y fomentar la cultura de formalización. Indicador: N° de ferias realizadas.	0	3 ferias de emprendimiento con enfoque provincial realizadas	4 ferias de emprendimiento con enfoque provincial realizadas	3 ferias de emprendimiento con enfoque provincial realizadas, para dar cumplimiento a la meta de diez ferias en el periodo de diez años	Secretaría de Competitividad y Productividad
BANCO DE SOSTENIBILIDAD TERRITORIAL	Diseño y puesta en marcha de la estrategia "Banco de Sostenibilidad Territorial" para 1.000 (mil) emprendimientos. Indicador: N° de emprendimientos apoyados por el banco de sostenibilidad territorial.	0	300 emprendimientos apoyados por el Banco de Sostenibilidad Territorial	400 emprendimientos apoyados por el Banco de Sostenibilidad Territorial	300 emprendimientos apoyados por el Banco de Sostenibilidad Territorial	Secretaría de Competitividad y Productividad
MARCA REGIÓN SANTANDER	Realizar el plan estratégico "Marca Región Santander", para cada una de las siete provincias del departamento, con el propósito de promover, comercializar, generar diferenciación y fácil recordación de los productos y servicios de Santander. Indicador: Nivel de recordación Marca Región Santander.	0	Plan estratégico diseñado al 100%	Plan estratégico implementado a un 50%	Plan estratégico implementado a un 50% para cumplir con el 100% de la implementación del plan en el periodo de 10 años establecido para la política pública.	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas



Línea Estratégica 2. Vinculación laboral inclusiva para el crecimiento económico sostenible

El trabajo decente, además de ser una actividad económica, se configura en un espacio de desarrollo y desenvolvimiento de los seres humanos, que les permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Autores como Reynoso (2006), señalan que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales. Con base en lo expuesto, en las mesas técnicas realizadas en el marco del proceso de formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente que tuvo un amplio componente de participación ciudadana, se identificó, con las comunidades, la necesidad de incorporar un componente de derechos laborales, además de generar trabajos decentes que aporten a mejorar el bienestar de las personas a partir de un enfoque diferencial e intersectorial.

La calidad de vida laboral se constituye en un elemento vital para que los seres humanos puedan lograr sus proyectos de vida, es por ello, que en la presente línea estratégica se proponen mecanismos que permitan hacer seguimiento y evaluar las dinámicas económicas, laborales y de derechos en el departamento de Santander a partir de indicadores que se deben generar de forma periódica. A partir de estas consideraciones, se formulan los siguientes programas:

- Empleo incluyente
- Santander trabaja

Objetivo Línea estratégica 2

- Generar iniciativas para el fortalecimiento tejido productivo santandereano, basadas en un modelo de desarrollo inclusivo que contribuya a la reducción de la desigualdad y la precariedad laboral.

La Tabla 3 presenta el plan operativo de la línea estratégica 2.



Tabla 3. Plan Operativo de la Línea Estratégica 2

Programas	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores responsables
EMPLEO INCLUYENTE	Generar un programa de formación en competencias laborales para 3.000 personas que pertenezcan a la población vulnerable y población con enfoque diferencial. Indicador: N° de personas formadas, en el marco del programa de formación en competencias laborales.	0	En el tercer año 1.000 personas formadas, en el marco del programa de formación en competencias laborales	Al quinto año 1.000 personas formadas, en el marco del programa de formación en competencias laborales	1.000 personas formadas, en el marco del programa de formación en competencias laborales	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría Educación, SENA, IES Públicas, Secretaría de Planeación
	Crear un plan de difusión, socialización y sensibilización de las normas y directrices de inclusión laboral con un enfoque diferencial para empleadores y trabajadores. Indicador: Documento del plan	0	Creación del plan al 100%	Plan de socialización implementado al 100% en la provincia Metropolitana	Plan de socialización implementado al 100% en las seis provincias restantes que conforman el departamento	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Desarrollo, Secretaría del Interior, Prensa, Ministerio del Trabajo
	Programa de asistencia técnica (acompañamiento, asesoría, consultoría, monitoreo seguimiento y evaluación) dirigida a 10.000 personas vulnerables para fortalecer los procesos de inserción y permanencia laboral. Indicador: N° personas asesoradas.	0	3.000 personas participando del programa de asistencia técnica	4.000 personas participando del programa de asistencia técnica	3.000 personas participando del programa de asistencia técnica para cumplir la meta de los 10.000	Secretaría de Competitividad y Productividad, IES Públicas, Secretarías de Educación, Planeación, SENA, MINTRABAJO, DANE DNP, Ecosistema Empresarial
SANTANDER TRABAJA	Diseñar e implementar el plan estratégico de "Santander Trabaja". Indicador: Diseño (30%), Implementación (50%), Seguimiento (10%) y Evaluación (10%)	0	Diseño de Santander Trabaja al 100%	Implementación Santander Trabaja al 50%	Implementación Santander Trabaja al 100% y Seguimiento y evaluación al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, IES Públicas, Secretarías de Educación, Planeación, SENA, MINTRABAJO, DANE DNP, Ecosistema Empresarial
	Fortalecimiento de 16 eventos de implementación de la estrategia "Empleatón Santander" Indicador: número de eventos realizados/número de eventos proyectados x 100	2	6 Estrategias implementadas	4 Estrategias implementadas	6 Estrategias implementadas	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría Educación, SENA, IES, Cámara de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Línea Estratégica 3. Formalización empresarial y laboral para la generación de trabajo decente

El acompañamiento y capacitación de competencias empresariales para aumentar la competitividad y productividad del departamento son medidas necesarias para reducir la informalidad. Hasta el momento la mayoría de esfuerzos han estado en cabeza de la institucionalidad, que sin duda es un actor importante, pero, no el único en la lucha contra la informalidad. Es necesario involucrar a actores que normalmente han tenido un rol poco



activo o pequeño en relación con su importancia en la lucha contra la informalidad como lo son la academia, los gremios empresariales y la banca formal.

De otra parte, es de resaltar que, en los últimos años varios factores han colocado el tema de la certificación como un punto central: la preocupación por mejorar la calidad y productividad de las organizaciones, los nuevos contenidos de los empleos y el cambio fundamental de la conceptualización del trabajo. Además, la introducción del enfoque de competencia y la preocupación cada vez más generalizada por mejorar la calidad de los sistemas de formación hacen que se requieran indicadores de la capacidad real de desempeño de las personas. Como quedó de manifiesto en el ejercicio de participación ciudadana, en el marco de formulación de la política pública, son muchos los actores interesados en la certificación: trabajadores, empleadores, instituciones de formación y el gobierno, por tanto, en esta línea estratégica se definen acciones encaminadas a fortalecer este proceso.

Esta línea estratégica contiene dos programas:

- Economía popular
- Educación para el trabajo decente

Objetivo Línea Estratégica 3.

- Diseñar instrumentos de interacción, capacitación e inclusión entre los empresarios formalizados y los no formalizados en aras de contribuir a la disminución de la brecha de informalidad y la generación de trabajo decente en el Departamento de Santander.

La Tabla 4 presenta el plan operativo de la línea estratégica 3.



Tabla 4. Plan Operativo de la Línea Estratégica 3

Programa	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores Responsables
ECONOMÍA POPULAR	Programa de acompañamiento y asesoría técnica a 500.000 personas que se encuentren en la informalidad, para fomentar la cultura de la formalización. Indicador: N° de personas participando del programa/ N° personas proyectadas x100	0	100.000 personas participando en el programa de acompañamiento y asesoría técnica	200.000 personas participando en el programa de acompañamiento y asesoría técnica	200.000 personas participando en el programa de acompañamiento y asesoría técnica	Secretaría de Competitividad y Productividad, IES, Secretarías de Educación, Impulsa Colombia
	Generar diez (10) espacios de transferencia de conocimiento de experiencias exitosas desde la formalidad (por parte de los formales a los informales). Indicador: N° de encuentros realizados/ N° personas encuentros proyectados x100.	0	3 encuentros de transferencia de conocimiento de experiencias exitosas desde la formalidad (por parte de los formales a los informales)	4 encuentros de transferencia de conocimiento de experiencias exitosas desde la formalidad (por parte de los formales a los informales)	3 encuentros de transferencia de conocimiento de experiencias exitosas desde la formalidad (por parte de los formales a los informales)	Secretaría de Competitividad y Productividad, Impulsa Colombia
	Ofrecer asesoría técnica y consultoría a 10.000 empleados y empleadores para generar buenas prácticas de contratación, vinculación, beneficios del pago de seguridad social, entre otros como forma de mitigar los patrones culturales negativos, que contribuyen a la persistencia de la informalidad y precariedad de la vida laboral. Indicador: N° de empleados y empleadores atendidos en el programa/ N° de empleados y empleadores proyectados X100.	0	3.000 empleados y empleadores participando del programa	4.000 empleados y empleadores participando del programa	3.000 empleados y empleadores participando del programa	Secretaría de Competitividad y Productividad, SENA, IES, Secretarías de Educación, Impulsa Colombia
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE	Impulsar la formación y desarrollo de competencias para que 10.000 personas tengan la posibilidad de acceder a trabajos específicos (curso de alturas, desarrolladores de software, bilingüismo). Indicador: N° de personas participantes del programa/ N° de personas proyectadas X100.	0	3.000 personas formadas en las competencias laborales requeridas por el mercado	4.000 personas formadas en las competencias laborales requeridas por el mercado	3.000 personas formadas en las competencias laborales requeridas por el mercado	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Generar procesos de socialización y sensibilización en el tema de trabajo decente a 40.000 migrantes y colombianos, con el propósito de darles a conocer el alcance de la normatividad relativa a la regularización laboral. Indicador: N° de personas participando en el programa /N° de personas proyectadas X100.	0	12.000 personas beneficiarias del Programa en defensa de los derechos laborales para migrantes	16.000 personas beneficiarias del Programa en defensa de los derechos laborales para migrantes	12.000 personas beneficiarias del Programa en defensa de los derechos laborales para migrantes	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaria del Interior

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

Línea Estratégica 4. Estrategia de articulación académica, investigativa y de formación para el trabajo digno y decente

La presente línea estratégica se constituye en un elemento clave en el diseño y la articulación de una serie de proyectos incluidos en el programa de reformas estructurales e inversiones que van en diálogo con el actual plan de desarrollo del gobierno nacional. Esta línea se trata de un eje transversal que contribuye a otras políticas y sus componentes, y con una fuerza transformadora capaz de impactar en todos los ámbitos de la economía y la sociedad con una visión a largo plazo. Los programas que contempla esta línea son:



- Investigación – innovación y transferencia (I+D)
- Formación y orientación

Objetivo Línea Estratégica 4.

- Fortalecer las relaciones intersectoriales (academia, empresa, estado) para generar procesos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento en el entorno agrícola, potenciando sus capacidades y fomentando su formación acorde a las necesidades del mercado, las condiciones regionales y las competencias de la población.

La Tabla 5 presenta el plan operativo de la línea estratégica 4.



Tabla 5. Plan Operativo de la Línea Estratégica 4

Programas	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores responsables
INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN TRANSFERENCIA (I+D)	Formulación e implementación de un proyecto estratégico de investigación, innovación y transferencia de conocimiento para desarrollo de la línea agroindustrial en la región, garantizando su pertinencia y sostenibilidad, a través del fomento del trabajo colaborativo entre los grupos de investigación de las Instituciones de Educación Superior e institutos de capacitación y la mesa campesina. Indicador: Diseño (20%), Implementación (60%), Evaluación (20%)	0	Diseño al 100% del proyecto estratégico de investigación, innovación y transferencia de conocimiento	Implementación al 100% del proyecto estratégico de investigación, innovación y transferencia de conocimiento	Evaluación del proyecto estratégico de investigación, innovación y transferencia de conocimiento al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación, SENA
	Desarrollar programas de entrenamiento y capacitación a técnicos locales, a partir de las investigaciones en desarrollo o ya concluidas para fomentar la transferencia de conocimiento. Indicador: N° Programas ofrecidos de entrenamiento y capacitación a técnicos locales, a partir de las investigaciones en desarrollo o ya concluidas para fomentar la transferencia de conocimiento.	0	Ejecución del programa al 100%	Seguimiento del programa al 100%	Evaluación del programa al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría TIC, SENA
	Diseñar espacios que fomenten la apropiación social del conocimiento en donde los campesinos puedan conocer experiencias y resultados de investigación, innovación y transferencia en temas agrícolas de éxito, a nivel local, regional, nacional e internacional. Indicador: 10 espacios creados para fomentar la apropiación social del conocimiento.	0	3 espacios creados para fomentar la apropiación social del conocimiento	4 espacios creados para fomentar la apropiación social del conocimiento	3 espacios creados para fomentar la apropiación social del conocimiento	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría TIC
FORMACIÓN ORIENTACIÓN	Ofrecer programas de formación y cualificación para los jóvenes, en áreas técnicas y tecnológicas, requeridos por el sector productivo y enfocados en el ámbito agropecuario para dar respuesta a las demandas del mercado laboral. Indicador: N° de programas implementados.	0	Diseño al 100% programa de formación y cualificación en las siete provincias que conforman el departamento, teniendo en cuenta las realidades y demandas territoriales	90% de implementación del programa de formación y cualificación en las siete provincias que conforman el departamento, teniendo en cuenta las realidades y demandas territoriales	100% de implementación y 100% de evaluación del programa de formación y cualificación en las siete provincias que conforman el departamento, teniendo en cuenta las realidades y demandas territoriales	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría TIC
	Impulsar y fortalecer la creación de semilleros de investigación en colegios del departamento para diseñar e implementar proyectos de investigación formativa, acordes a las necesidades, demandas y capacidades del sector agrícola en la región. Indicador: Diseño (20%), Implementación (60%), Evaluación (20%)	0	100% del diseño de investigación en los colegios con orientación agropecuaria del departamento y el 20% de implementación	80% de implementación de semilleros de investigación en los colegios con orientación agropecuaria del departamento	Evaluación de semilleros de investigación en los colegios con orientación agropecuaria del departamento al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación
	Impulsar 7 programas de educación continua y para toda la vida, para el fortalecimiento del campo, con enfoque territorial. Indicador: diseño (20%), Implementación (60%), Evaluación (20%)	0	7 programas de educación continua y para toda la vida, para el fortalecimiento del campo diseñados al 100% e implementados al 10%	7 programas de educación continua y para toda la vida, para el fortalecimiento del campo implementados al 80%	7 programas de educación continua y para toda la vida, para el fortalecimiento del campo implementados al 10% y evaluados al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación
	Generar una estrategia para fortalecer el desarrollo de competencias en alfabetización digital y bilingüismo, dirigidas a comunidades campesinas provinciales. Indicador: Diseño (20%), Implementación (60%), Evaluación (20%)	0	Diseño al 100% de la Estrategia para fortalecer el desarrollo de competencias en alfabetización digital y bilingüismo y 10% de implementación en todas las provincias	Implementación al 80% de la Estrategia para fortalecer el desarrollo de competencias en alfabetización digital y bilingüismo	Implementación al 100% de la Estrategia para fortalecer el desarrollo de competencias en alfabetización digital y bilingüismo, y evaluación al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación
	Realizar procesos de orientación laboral y vocacional al 50% de los estudiantes de los grados 10 y 11 de los colegios públicos del departamento, desde las agencias de empleo e instituciones educativas, para identificar competencias y habilidades, y lograr una empleabilidad pertinente y de calidad. Indicador: N° procesos de orientación laboral y vocacional realizados/ procesos de orientación laboral y vocacional proyectados X 100.	0	100% procesos de orientación laboral y vocacional realizados anualmente	100% procesos de orientación laboral y vocacional realizados anualmente	100% procesos de orientación laboral y vocacional realizados anualmente	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación
	Fortalecer la socialización de la información para acceder a las diferentes opciones laborales en los colegios y universidades de la oferta pública y privada de empleabilidad. Indicador: N° de procesos de socialización para acceder a la información de las diferentes opciones laborales	0	100% de procesos de socialización realizados anualmente	100% de procesos de socialización realizados anualmente	100% de procesos de socialización realizados anualmente	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Educación

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas



Línea Estratégica 5. Cohesión social y territorial

La desigualdad se manifiesta a través de distintas dimensiones y la brecha territorial es una de ellas. Los esfuerzos por mantener la cohesión territorial todavía no consiguen frenar los efectos de la movilidad entre territorios que han caracterizado en los últimos años al país, particularmente por el tema del conflicto armado. Aunque el mayor impacto de este fenómeno puede apreciarse en las zonas rurales, la movilidad territorial también tiene consecuencias en los principales municipios que conforman el Departamento –y cabeceras municipales– donde las oportunidades profesionales o laborales son más limitadas.

Cuando se habla de afrontar la brecha territorial, no solo se hace referencia a la revitalización de las zonas rurales, sino también a la reactivación de aquellas zonas geográficas que se enfrentan a las dificultades propias de la pérdida de talento humano. Se trata de zonas donde es necesario impulsar iniciativas dirigidas a incentivar el relevo generacional y activar la economía, generando oportunidades que permitan a las personas decidir libremente dónde permanecer o establecerse.

Esta línea está integrada por los siguientes programas:

- Transformación empresarial
- Conectividad y transformación digital
- Transformación rural
- Emprendiendo en el campo

Objetivo Línea Estratégica 5.

- Fortalecer el sector rural a través de la diversificación y sostenibilidad de los procesos productivos a través de actores clave como la academia, la industria y la sociedad con el propósito de generar transformación digital e innovación.

La Tabla 6 presenta el plan operativo de la línea estratégica 5.



Tabla 6. Plan Operativo de la Línea Estratégica 5

Programas	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores responsables
TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL	Diseño de un programa de capacitación y acompañamiento en las diferentes etapas productivas, dirigido a emprendedores rurales y artesanos del departamento, con el fin de aportar innovación a sus productos. Indicador: Diseño (20%), Implementación (60%), Evaluación (20%)	0	Diseño al 100% del programa de capacitación y acompañamiento e implementación al 10%	Implementación al 60% del programa de capacitación y acompañamiento	Implementación al 40%, evaluación del programa de capacitación y acompañamiento al 100%	Secretaría de Competitividad y Productividad
CONECTIVIDAD Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Registro de 10.000 emprendimientos a la estrategia "Santander Siempre Digital" Indicador: Número de emprendimientos registrados/número de emprendimientos proyectados x 100	1.500	4.000 emprendimientos registrados en la estrategia "Santander siempre digital"	2.000 emprendimientos registrados en la estrategia "Santander siempre digital"	4.000 emprendimientos registrados en la estrategia "Santander siempre digital"	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Fortalecimiento de la estrategia "Santander Productivo", ofreciendo asesoría técnica a 1.080 PYMES y MiPIMES Indicador: Número PYMES y MiPIMES asesoradas/número de PYMES y MiPIMES proyectados x 100	135	405 PYMES y MiPIMES asesorados técnicamente	270 PYMES y MiPIMES asesorados técnicamente	405 PYMES y MiPIMES asesorados técnicamente	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Fortalecimiento de la estrategia "Santander Adelante" dirigida a 288 empresas Indicador: Número de empresas apoyadas / número de empresas proyectadas X100	36	108 empresas apoyadas	72 empresas apoyadas	108 empresas apoyadas	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Fortalecer y generar 8 espacios itinerantes de concertación articulados con la academia, empresas y sociedad civil con el propósito de avanzar en la visión transformadora de los procesos agropecuarios con base en la diversificación y sostenibilidad de la producción. Indicador: N° de espacios itinerantes de concertación / N° de espacios itinerantes proyectados X100.	0	3 espacios itinerantes de concertación realizados	2 espacios itinerantes de concertación realizados	3 espacios itinerantes de concertación realizados	Secretaría de Competitividad y Productividad
TRANSFORMACIÓN RURAL	Crear incentivos académicos y económicos para los estudiantes de carreras agroindustriales a nivel pre grado. Indicador: N° de estudiantes apoyados/N° de estudiantes proyectados X100	0	30 estudiantes de carreras agroindustriales a nivel pre grado	40 estudiantes de carreras agroindustriales a nivel pre grado	30 estudiantes de carreras agroindustriales a nivel pre grado	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Educación
	Impulsar la vinculación de 5.000 productores a esquemas asociativos para mejorar sus condiciones de competitividad. Indicador: 5.000 productores cubiertos a través de la prestación del servicio a organizaciones	0	Asociatividad de 1.500 productores	Asociatividad de 2.000 productores	Asociatividad de 1.500 productores	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural Secretaría de Competitividad y Productividad
	Fortalecer e impulsar el registro digital de 5.000 productores de Santander. Indicador: Registro digital consolidado con 5.000 productores de Santander.	0	1.500 productores en registro digital	2.000 productores en registro digital	1.500 productores en registro digital	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Infraestructura
	Generar 70 procesos comunitarios que tengan como propósito aportar a los cambios de percepción respecto a la cultura del campo en cada provincia del departamento. Indicador: N° de programas de intervención comunitaria realizados en cada provincia/N° de programas de intervención comunitaria proyectados X100.	0	21 programas de intervención comunitaria realizados en el departamento	28 programas de intervención comunitaria realizados en el departamento	21 programas de intervención comunitaria realizados en el departamento	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Infraestructura
	Creación de infraestructura requerida para la descentralización de los centros de acopio. Indicador: N° de centros de acopios descentralizados/N° de centros de acopio proyectados X100.	0	20% en el avance del proceso de construcción de los centros de acopio provinciales	60% en el avance del proceso de construcción de los centros de acopio provinciales	20% en el avance del proceso de construcción de los centros de acopio provinciales	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Cultura y Turismo
EMPRESARIOS EN EL CAMPO	Implementar una estrategia digital, con el fin de fortalecer y promocionar los emprendimientos agropecuarios del departamento. Indicador: % de desarrollo de la estrategia implementada	0	100% del diseño de la estrategia y 20% de implementación	80% de implementación	100% de evaluación para realizar actualización y ajuste de la estrategia digital	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de las TIC

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas



Línea Estratégica 6. Transformación de patrones culturales con enfoque diferencial y cultura de paz

La vulneración de los derechos laborales limita drásticamente el grado en que los empleados disfrutan de la protección social básica y los derechos y principios fundamentales en el trabajo, empujando a muchos niños a las peores formas de trabajo infantil. El desempleo y el déficit de trabajo decente, por otro lado, pueden ser factores clave que contribuyen al conflicto y la vulneración de derechos. Es fundamental apuntarle al empleo como un mecanismo que contribuya a la construcción de paz, abordando el conflicto como parte de un marco de inclusión y desarrollo sostenible más amplio.

Asegurar que hombres y mujeres posean los mismos derechos y puedan acceder a las mismas oportunidades –tanto en el ámbito público como en el privado– es una cuestión de principios. Una presencia igualitaria en todos los ámbitos de la sociedad será un reflejo de la diversidad y de la distribución real del departamento; significará la incorporación equilibrada de diversas perspectivas, experiencias e intereses y el aprovechamiento de las capacidades de todos, asegurando un modelo de crecimiento inclusivo y sostenible –según Naciones Unidas, el desarrollo sostenible no será posible sin igualdad de género–.

Aprovechar el talento femenino es una cuestión estratégica para el conjunto de la sociedad. En el caso del emprendimiento innovador, donde es necesario aprovechar todo el potencial disponible, el talento debe concentrarse en el desarrollo de proyectos empresariales viables y sostenibles y en alcanzar un modelo económico más rico y diverso. Las intenciones, motivaciones y proyectos de hombres y mujeres a la hora de emprender pueden ser muy diversos y tendrán su reflejo en las distintas respuestas que el emprendimiento innovador sea capaz de ofrecer a las necesidades que se planteen, incrementando las posibilidades de desarrollarse con éxito.

Una particularidad frente al empleo y trabajo decente, la presenta la población excombatiente que reside en el departamento, que asciende a 1.780 personas(ARN, 2022) y es la barrera permanente que tienen para acceder a un trabajo formal y con garantías, derivada de su situación legal a partir de los procesos de reintegración y reincorporación que han venido desarrollando con el propósito de transitar a la legalidad, dado que una vez finalizados sus procesos de capacitación y formación laboral, al aplicar a vacantes y ser identificados por los posibles empleadores como pertenecientes a la población excombatiente, son excluidos y discriminados inmediatamente. Otra barrera identificada la constituye los procesos judiciales a los que están vinculados, en tanto que ellos requieren presentarse de manera frecuente a las instancias judiciales, teniendo que solicitar permisos permanentes, lo cual dificulta su estabilidad laboral.

Esta línea está conformada por los siguientes programas:



- Protección y derechos de la infancia: Niños lejos del trabajo
- Emprendimiento femenino y desarrollo del talento empresarial
- Santander tejiendo paces: Pedagogía para el desarrollo territorial

Objetivo línea estratégica 6.

- Fomentar el talento empresarial femenino, promoviendo la identificación, capacitación y cooperación de ideas de emprendimiento, consolidando procesos empresariales y familiares que propendan mejoras en el estilo de vida y protección de la infancia, la mujer y la población excombatiente del departamento de Santander.

La Tabla 7 presenta el plan operativo de la línea estratégica 6.



Tabla 7. Plan Operativo de la Línea Estratégica 6

Programa	Acciones	Línea base	Meta 2025	Meta 2027	Meta 2030	Actores responsables
PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LA INFANCIA, NIÑOS Y LEJOS DEL TRABAJO	Realizar 70 programas provinciales para transformar patrones culturales negativos que fomentan el trabajo infantil con el fin de generar y fortalecer procesos de sensibilización con los padres de familia y la institucionalidad. Indicador: No de programas implementados/No de programas proyectados X 100.	0	21 programas provinciales para transformar patrones culturales negativos que fomentan el trabajo infantil	28 programas provinciales para transformar patrones culturales negativos que fomentan el trabajo infantil	21 programas provinciales para transformar patrones culturales negativos que fomentan el trabajo infantil	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Desarrollo Social
	70 jornadas provinciales para la Promoción del proyecto de vida de las niñas, niños y adolescentes acorde a sus condiciones de desarrollo, que los protejan del trabajo infantil. Indicador: No de jornadas provinciales implementadas/No de jornadas provinciales proyectados X 100.	0	21 jornadas provinciales que promuevan el proyecto de vida de las niñas, niños y adolescentes acorde a sus condiciones de desarrollo, que los protejan del trabajo infantil	28 jornadas provinciales que promuevan el proyecto de vida de las niñas, niños y adolescentes acorde a sus condiciones de desarrollo, que los protejan del trabajo infantil	21 jornadas provinciales que promuevan el proyecto de vida de las niñas, niños y adolescentes acorde a sus condiciones de desarrollo, que los protejan del trabajo infantil	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Desarrollo Social
	Cumplimiento de la implementación de la estrategia departamental de prevención y erradicación del trabajo infantil a través de la articulación intersectorial. Indicador: % de desarrollo de la estrategia implementada.	0	100% del diseño de la estrategia y 20% de implementación	80% de implementación	100% de evaluación	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Desarrollo Social
EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y DESARROLLO DEL TALENTO EMPRESARIAL	Implementar un programa de desarrollo, identificación, atracción y retención del talento empresarial y laboral de las mujeres. Indicador: % de desarrollo del programa implementado.	0	100% del diseño de la estrategia y 20% de implementación	70% de implementación de la estrategia	10% de implementación de la estrategia 100% de evaluación y 100% de ajuste y retroalimentación a la estrategia a partir de las lecciones aprendidas	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de la Mujer y Equidad de Género
	Generar procesos de articulación y acompañamiento en todas las etapas del proyecto, que se direccionen al tema de empoderamiento de derechos y el tema socio vocacional con niñas y madres con enfoques diferencial y de interseccionalidad, como forma de potenciar las oportunidades laborales y crear una cultura de proyección laboral en las niñas y jóvenes del departamento. Indicador: % de desarrollo del programa implementado.	0	100% del diseño del programa integral y 20% de implementación	70% de implementación del programa integral	10% de implementación del programa integral 100% de evaluación y 100% de ajuste y retroalimentación del programa integral a partir de las lecciones aprendidas	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de la Mujer y Equidad de Género
	Diseñar programas de madrinazgo y mentorización para mujeres rurales. Indicador: % de desarrollo del programa de madrinazgo y mentorización empresarial para mujeres rurales implementado.	0	100% del diseño del programa de madrinazgo y mentorización empresarial y 20% de implementación	70% de implementación del programa de madrinazgo y mentorización empresarial	10% de implementación del programa de madrinazgo y mentorización empresarial 100% de evaluación y 100% de ajuste y retroalimentación del programa de madrinazgo y mentorización empresarial	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de la Mujer y Equidad de Género
SANTANDER TEJIENDO PAZ PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL	Impulsar 70 ferias de emprendimiento femenino en las provincias como forma de apoyar la comercialización de sus productos. Indicador: N° de ferias de emprendimiento femenino implementadas/Node ferias de emprendimiento femenino proyectadas X 100.	0	21 ferias de emprendimiento femenino en las provincias como forma de apoyar la comercialización de sus productos	28 ferias de emprendimiento femenino en las provincias como forma de apoyar la comercialización de sus productos	21 ferias de emprendimiento femenino en las provincias como forma de apoyar la comercialización de sus productos	Secretaría de Competitividad y Productividad
	Diseñar 8 programas orientados a la pedagogía para la paz y construcción de paces como forma de generar desarrollo territorial. Indicador: No de programas implementados/No de programas proyectados X 100.	0	3 programas diseñados, orientados a la pedagogía para la paz y construcción de paces como forma de generar desarrollo territorial.	2 programas diseñados, orientados a la pedagogía para la paz y construcción de paces como forma de generar desarrollo territorial.	3 programas diseñados, orientados a la pedagogía para la paz y construcción de paces como forma de generar desarrollo territorial.	Secretaría de Competitividad y Productividad Secretaría de Educación
	Gestión y coordinación de la revisión de la hoja de vida judicial del 1.000 excombatiente residentes en el departamento de Santander, para eliminar antecedentes que limitan su vinculación laboral y desarrollo vital. Indicador: número de hojas de vida revisadas y actualizadas/número de hojas de vida proyectadas para revisión y actualización X 100	0	600 ex combatientes con su hoja de vida revisada y antecedentes eliminados	300 ex combatientes con su hoja de vida revisada y antecedentes eliminados	100 ex combatientes con su hoja de vida revisada y antecedentes eliminados	Secretaría de Competitividad y Productividad, Secretaría del Interior, Oficina del Alto Comisionado para la Paz, Ministerio del Interior, Agencia para la Reinserción y Normalización (ARN), Ministerio de Justicia
SANTANDER TEJIENDO PAZ PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL	Vinculación laboral de 1.000 excombatientes en los sectores de turismo, seguridad y vigilancia privada, manufactura y emprendimiento Indicador: número de excombatientes vinculados laboralmente/números de excombatientes proyectados para ser vinculados laboralmente X 100	0	600 ex combatientes vinculados laboralmente en diferentes sectores	300 ex combatientes vinculados laboralmente en diferentes sectores	100 ex combatientes vinculados laboralmente en diferentes sectores	Secretaría de Turismo, Secretaría de Competitividad y Productividad, Alto Comisionado para la Paz, Agencia para la Reinserción y Normalización (ARN), Cámara de Comercio

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas



Estrategias y Proyectos

En conclusión, se identificaron 18 proyectos, los cuales se propusieron en las mesas provinciales y en mesas de trabajos con expertos desde cada línea estratégica. La matriz de lineamientos propuesta, en el marco de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente de Santander se estructura de la siguiente forma: nombre de la línea estratégica, finalidad de la línea, sub eje, objetivo, acciones, producto, indicador, fuente de verificación, línea base, meta a 2032, actores responsables, actores corresponsables, proyectos estratégicos, proyectos estratégicos, fuente de financiación, ODS. A continuación, se detallan las estrategias y los proyectos asociados a las mismas (Tabla 8).

Tabla 8. Proyectos y estrategias asociados a la Política Pública de empleo y Trabajo Decente

Estrategias	Proyectos
Emprendimientos sostenibles, productivos y competitivos	<ul style="list-style-type: none"> - Ecosistema de emprendimiento - Banco de sostenibilidad territorial - Marca región Santander
Vinculación laboral inclusiva para el crecimiento económico sostenible	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo incluyente - Santander Trabaja
Formalización empresarial y laboral para la generación de trabajo decente.	<ul style="list-style-type: none"> - Economía popular - Educación para el trabajo decente
Estrategia de articulación académica, investigativa y de formación para el trabajo digno y decente	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación - innovación y transferencia (I+D) - Formación y Orientación
Cohesión social y Territorial	<ul style="list-style-type: none"> - Transformación empresarial - Conectividad y transformación digital - Transformación rural - Emprendiendo en el campo
Transformación de patrones culturales con enfoque diferencial y cultura de paz	<ul style="list-style-type: none"> - Protección y derechos de la infancia: niños lejos del trabajo - Emprendimiento femenino y desarrollo del talento empresarial - Santander tejiendo paces: pedagogía para el desarrollo territorial

Fuente: Elaboración propia Equipo Técnico Políticas Públicas

**CAPÍTULO 6****Componente financiero de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para el Departamento de Santander**

De acuerdo con el análisis adelantado por el equipo formulador de la política pública de empleo y trabajo decente se realizó una aproximación financiera de cada acción indicativa establecida, para lo cual se tuvo en cuenta el costo total aproximado a 8 años que, sería el periodo final de implementación de la política pública frente a los proyectos estratégicos relacionados en la Tabla 9.

Tabla 9. Componente financiero Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

Línea	Total 2023 - 2030 (millones de pesos)	Recursos propios (millones de pesos)	Otras fuentes (millones de pesos)
Emprendimientos sostenibles, productivos y competitivos	\$24.000	\$12.000	\$12.000
Vinculación laboral inclusiva para el crecimiento económico sostenible	\$ 10.000	\$5.000	\$5.000
Formalización empresarial y laboral para la generación de trabajo decente.	\$4.000	\$2.000	\$2.000
Estrategia de articulación académica, investigativa y de formación para el trabajo digno y decente	\$4.868	\$3.408	\$1.460
Cohesión social y territorial	\$1.200.000	\$480.000	\$720.000
Transformación de patrones culturales con enfoque diferencial y cultura de paz	\$8.000	\$4.000	\$4.000

Fuente: Elaboración del equipo formulador de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

Teniendo en cuenta que, la implementación de la Política Pública de empleo y trabajo decente es responsabilidad de la administración departamental a través de sus secretarías e institutos descentralizados, el sector empresarial y la academia, se espera que, a través de la transversalidad de acciones consignadas en los planes de desarrollo del departamento, se establezcan las acciones para dar cumplimiento total a la política en el año 2030.



Sin embargo, se consideran como posibles fuentes de financiación de la política pública las siguientes: Ingresos Corrientes de Libre Destinación del Departamento de Santander, Sistema General de Regalías, Cooperación Internacional y empresa privada.

CAPÍTULO 7

Herramienta de seguimiento y evaluación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente para Santander

El seguimiento y la evaluación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del Departamento de Santander se realizará en los siguientes momentos:

1. A 2023, cierre del presente Gobierno Departamental, se deberá realizar un primer seguimiento de la política pública, la cual deberá evidenciar un avance del 10% de cumplimiento del total de las acciones propuestas.
2. A 2027, cierre del siguiente Gobierno Departamental, se realizará un segundo seguimiento que debe dar cuenta de un avance del 50% del total de las acciones propuestas.
3. A 2030, cierre de dicho Gobierno departamental se realizará la evaluación de la política pública de empleo y trabajo decente que deberá estar en un 100% de cumplimiento de las acciones propuestas.

La herramienta que se propone utilizar para el seguimiento de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, se ha diseñado por parte del equipo de políticas públicas de la Secretaría de Planeación adscrita a la Gobernación de Santander. Este instrumento se ha digitalizado en la plataforma ArcGis Hub, cuyo formato encuentra a continuación (Tabla 10):

Tabla 10. Herramienta de seguimiento y evaluación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

Guía Metodológica para el diligenciamiento de la Matriz de Seguimiento de Políticas Públicas		
1	Política Pública	Nombre de la política a la cual se le va a realizar el seguimiento
2	Fecha de Adopción	Fecha de la Ordenanza o el Decreto mediante el cual se adoptó la Política Pública objeto de seguimiento.
3	Periodo de Implementación de la Política Pública	Número de años al que tiene proyectada la implementación de la Política Pública



4	Objetivo General de la Política Pública	Identificar los objetivos general y específicos de cada uno de los ejes, líneas o temáticas estratégicas plasmadas dentro del documento de la política pública objeto de seguimiento
5	Meta de la Política Pública	Identificar las metas que dan cumplimiento a los objetivos específicos de la política pública objeto de seguimiento
6	Línea Base	Identificar si existe una línea base sobre la cual se puedan medir o analizar los avances de las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento
7	Acciones	Identificar o determinar cuáles son las acciones que se contemplan para cumplir con las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento
8	Producto Esperado	Identificar el producto esperado que se va a tener de cada una de las acciones establecidas para cumplir con las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento
9	Nombre del Indicador de Producto	Identificar si el indicador de producto se relaciona con alguno de los indicadores de productos que se encuentran en el catálogo de indicadores del Departamento Nacional de Planeación -DNP, si no es así realizar su homologación con el indicador que se considere pertinente
10	Seguimiento/Evaluación	Establecer mediante un SI o No si la política pública ha sido objeto de seguimiento anteriormente
11	Resultados, Hallazgos del Seguimiento	En caso de que la Política Pública haya sido objeto de seguimiento en años anteriores, colocar los principales resultados de ese seguimiento y el año en que se realizó
12	Plan de Desarrollo	Identificar si alguna de las líneas estratégicas que se contemplan para cumplir con las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento, se encuentra plasmada o se



		relaciona con alguna acción dentro del Plan de Desarrollo actual del Departamento de Santander
13	Programa del Plan de Desarrollo	Identificar si alguna de los programas que se contemplan para cumplir con las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento, se encuentra plasmada o se relaciona con algún programa del Plan de Desarrollo actual del Departamento de Santander
14	Nombre del Programa según el Manual de Clasificación Programático del Gasto Público	Identificar si alguna de las acciones que se contemplan para cumplir con las metas planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento, se encuentra plasmada o se relaciona con algún programa del Plan de Desarrollo actual del Departamento de Santander, y revisar si este programa se encuentra identificado dentro del Manual de Clasificación Programático del Gasto Público
15	Meta Plan de Desarrollo Departamental	Identificar si alguna de las acciones (metas de producto) que se contemplan para cumplir con las metas de planteadas dentro de la política pública objeto de seguimiento aporta al cumplimiento de alguna meta del Plan de Desarrollo actual del Departamento de Santander
16	Indicador de Producto Plan de Desarrollo Departamental	Identificar si el indicador de metas de producto se relaciona con alguno de los indicadores de productos que se encuentran en el catálogo de indicadores del DNP, si no es así realizar su homologación con el indicador que se considere pertinente
17	Nombre del Producto según el Catálogo de Productos de la MGA	Identificar el nombre del producto en el Plan de Desarrollo Departamental y determinar el nombre según el catálogo de Productos de la MGA
18	Indicador de Producto según Catálogo de Productos de la MGA	Determinar el nombre del Indicador de producto según el catálogo de Productos de la MGA



19	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Determinar si con las acciones identificadas dentro de la política pública en seguimiento se está aportando en el avance del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y el indicador/es de cumplimiento de los mismos
20	Proyecto	Identificar el o los proyectos que se están ejecutando o se han ejecutado durante la actual administración que estén cumpliendo con los criterios identificados anteriormente, es decir, que correspondan a acciones identificadas dentro de la política pública y que de igual manera se encuentre en concordancia con los programas y productos del Plan de Desarrollo Departamental
21	Valor del Proyecto	Describir el valor total del proyecto o los proyectos que se identificaron en el criterio anterior
22	Departamento/Municipio	Describir si el proyecto es ejecutado por el Departamento o por alguno de los 87 municipios
23	Población Beneficiada	Describir la población objetivo, que será beneficiada con el proyecto, de acuerdo a la población objetivo determinada en la MGA del proyecto
24	Estado del Proyecto	Determinar si el proyecto se encuentra en estado Sin Contratar, En Ejecución o Terminado
25	Fecha de Inicio	Describir la fecha de Inicio del proyecto
26	Fecha de Terminación	Describir la fecha en que terminó o se proyecta que finalice el proyecto
27	Porcentaje Producto Final	Determinar el porcentaje de aporte del proyecto al cumplimiento de la meta de la Política Pública
28	Recurso Disponible	Identificar con la Secretaria responsable de la Política Pública si existen recursos garantizados, por el periodo restante de la actual administración para financiar proyectos que den cumplimiento a las metas de la Política Pública Dependiendo del horizonte de tiempo de la política pública respectiva se organizarán los



		años y los trimestres durante los cuales se hará seguimiento, lo anterior, dado que la secretaria de planeación determinó que se unificará la forma de realizar los diferentes seguimientos que se hacen desde la secretaria (Plan de Desarrollo Departamental, MIPG, Políticas misionales y Políticas Públicas) en un seguimiento trimestral
29	Fuente	Determinar la fuente de recursos (SGP, SGR, Recursos Propios, Cooperación Internacional, Aportes de la Nación) con los que se financia el proyecto de inversión
30	No. Total, de Proyectos Ejecutados	Sumatoria del número de los proyectos que se van ejecutando durante el seguimiento de la política pública y que aportan al cumplimiento de las metas de esta Política Pública
31	Costos Totales	Sumatoria de los costos totales de los proyectos que se van ejecutando durante el seguimiento de la política pública y que aportan al cumplimiento de las metas de esta Política Pública
32	Población Total Beneficiada	Sumatoria de las personas objetivo-totales que son beneficiadas de los proyectos que se van ejecutando durante el seguimiento de la política pública y que aportan al cumplimiento de las metas de esta
33	Enfoque Diferencial	Determinar en qué clasificación de las que se desprenden en el cuadro pertenece la población beneficiada de los proyectos
34	Secretaria Responsable	Determinar la secretaria Sectorial a cargo de la implementación de la política pública objeto de seguimiento
35	Dirección/Coordinación/Grupo	Determinar la Dirección/Coordinación o Grupo a cargo de la implementación de la política pública objeto de seguimiento
36	Persona de Contacto o enlace	Nombre de la persona de contacto con la cual se realizará el seguimiento trimestral de la política pública



37	Teléfono de contacto o enlace	Teléfono de la persona de contacto con la cual se realizará el seguimiento trimestral de la política pública
38	Correo electrónico o enlace	Correo electrónico de la persona de contacto con la cual se realizará el seguimiento trimestral de la política pública

Fuente: Elaboración del equipo formulador de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente

Finalmente, es necesario acotar que, para garantizar la transparencia y cumplimiento de las acciones consignadas en cada uno de los programas que conforman la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente se contará con mesas provinciales territoriales que harán seguimiento y apoyarán la implementación de las acciones propuestas. Para ello se empleará el siguiente formato:

CONFORMACION DE LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

JUSTIFICACION DE LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

Con base en los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y las familias, aumenta su poder adquisitivo e incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. Además, el trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar. Por tanto, promover el empleo, garantizar los derechos laborales, extender la protección social y fomentar el diálogo social, son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, con la igualdad de género como un tema transversal. Estos son factores indispensables para hacer avanzar toda la Agenda de Desarrollo Sostenible.

En el diagnóstico situacional realizado en el marco de la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, se identifican cuatro grandes brechas en el tema de empleo a los cuales la presente política pública apunta a mitigar: género, socioeconómica, territorial y generacional. Asimismo, la presente política pública integra un énfasis importante en el aporte del trabajo decente a la consolidación de la paz y el fortalecimiento de la



competitividad en las zonas rurales del departamento. Por lo anterior, en cada uno de los programas se ubican acciones y proyectos con el fin de impulsar el desarrollo rural y la reactivación económica y productiva. Adicionalmente, se incluyen programas, acciones e indicadores específicos para promover la igualdad de género, en línea con los objetivos de reconocer, redistribuir y reducir el trabajo del cuidado, y promover y facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se consideran, además, medidas específicas para brindar a la población migrante, retornada colombiana y refugiada, posibilidades para una efectiva integración económica, acceso a la protección social y garantía de sus derechos como trabajadores y trabajadoras.

Esta política es resultado de la amplia participación de los actores clave en temas relativos al empleo como agremiaciones, motores económicos del departamento, así como de la sociedad civil y de grupos poblacionales relevantes.

El Plan de Desarrollo del Departamento de Santander “Santander Siempre Contigo y para el Mundo 2020 -2023”, establece en la línea estratégica 5 titulada: Competitividad, Emprendimiento y Empleo que “Santander debe ser un Departamento competitivo, aprovechando sus factores diferenciales, fortaleciendo su cultura emprendedora, el desarrollo empresarial y la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos. Así mismo busca que el departamento sea reconocido como centro estratégico de servicios innovadores en América Latina y un lugar atractivo para la inversión foránea” (Pág. 128). La presente Política Pública se configura en un instrumento fundamental para contribuir al cumplimiento de la línea estratégica en mención, a partir de su plan operativo.

De otra parte, es pertinente mencionar que en el mismo plan en la Línea estratégica Seguridad y Buen Gobierno la cual se enmarca en la línea Siempre Buen Gobierno se describe el Programa Mejoramiento de la Planeación Territorial y Sectorial, y lo compone la meta de producto: “Formular 4 planes y/o políticas públicas, ya sean prospectivos, estratégicos, sectoriales o territoriales” y su indicador corresponde al Número de Documentos de planeación formulados, además tiene como Dependencia responsable la Secretaría de Planeación Departamental (pág. 94).

Asimismo, se debe mencionar la línea estratégica competitividad, emprendimiento y empleo que se encuentra anidada en siempre competitividad y empleo y tiene como uno de sus programas Generación y formalización del empleo y como meta de producto se encuentra la Formulación de la política pública de empleo y trabajo decente y cuyo indicador de medición corresponde a los Documentos de política pública elaborados y tiene como responsables a la Secretaría de Desarrollo, Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales, Alcaldías Municipales (pág. 136).

Lo expuesto, en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, particularmente con el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico.

Así mismo, se tiene como base la Ordenanza N°013 del 03 de mayo de 2019, por medio de la cual se adopta y se establecen en el Departamento de Santander los lineamientos de la política pública para la generación de empleo con calidad y se garantiza el derecho a un trabajo digno y decente y se dictan otras disposiciones.



Es de resaltar finalmente que, los ejes estratégicos se formulan en total diálogo con el Plan de Desarrollo Nacional que propone el actual gobierno (2022 -2026) que, de forma transversal a estos ejes incorpora la paz total.

Por todo lo anterior, se decide conformar **LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE**

CONFORMACIÓN DE LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

- 1 representante de las instituciones públicas.
- 1 representantes de las agremiaciones
- 1 representante de las principales de organizaciones de la provincia.
- 1 representante de los gremios empresariales de la provincia.
- 1 representante de las organizaciones sociales y no gubernamentales de la provincia.

FUNCIONES DE LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

1. Contribuir con su experiencia, conocimientos y recomendaciones al proceso de gestión de los macroproyectos provinciales desde las seis líneas estratégicas que comprende la política pública. Los macroproyectos requieren la gestión de recursos en numerosos aspectos y niveles. La Mesa Provincial buscará entre distintas instancias desde las locales hasta las internacionales la manera de conseguir los recursos requeridos para el desarrollo de los proyectos provinciales.
2. Promover la concertación para el desarrollo de las acciones relacionadas con los macroproyectos. Los avances de los proyectos están directamente relacionados con la concurrencia de los sectores sociales del territorio. La Mesa Provincial promoverá el consenso entre los mismos para construir objetivos, metas y métodos comunes. Para ello, participará en las diferentes reuniones, encuentros y/o espacios de diálogo y concertación con los demás sectores e institucionalidad pública.
3. Realizar la veeduría sobre las contrataciones e inversiones que se realicen alrededor de los macroproyectos que incorporan las seis líneas estratégicas de la política pública de empleo y trabajo decente. Así mismo, la Mesa Provincial será reconocida como el principal organismo ciudadano de control y vigilancia de la ejecución de dichos proyectos por parte de los financiadores y operadores de los mismos.



4. Informar a los miembros de sus comunidades y de los distintos sectores los acuerdos, avances, informes, evaluaciones y decisiones que se construyan a lo largo del proceso de ejecución de la política pública.

PROCESO DE ELECCION DE LAS MESAS DE GOBERNANZA DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

Siendo hoy _____ de _____ del año 2023, en el Municipio _____, Departamento de Santander, en el marco de la mesa convocada para la provincia _____ y como parte de la agenda de trabajo de la política pública de empleo y trabajo decente, se eligen los integrantes de las Mesas de Autonomía de seguimiento a la política pública de empleo y trabajo decente, que en constancia firman el presente documento,

NOMBRE	CEDULA	ENTIDAD	TELEFONO	CORREO	FIRMA

Proyectó: Luz Jeaneth Rojas Tarazona, Catalina Ortega Zambrano- Abogado Contratista, Magíster Contratista.

Reviso: Yolanda Ortiz Ortiz – Profesional Universitario



República de Colombia

**POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE
PARA EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER 2022-2030**





Bibliografía

- Pro-Santander, SENA, CRCI, Cámara de Comercio, ANDI, CAJASAN, UNAB, IMEBU. (2021). Propuesta para fortalecer el empleo juvenil en Santander. Bucaramanga.
- Ministerio de Comercio. (2022). Información: perfiles económicos departamentales. Bogotá.
- Gobernación de Santander. (2021). Santander en cifras 2021.
- DANE. (2018). Censo nacional de población y vivienda. En línea.
- DANE. (2018). Estimaciones del cambio demográfico. En línea.
- DANE. (2018). Proyecciones de población. En línea.
- DANE. (2018). Empleo y desempleo. En línea.
- DANE. (2018). Mercado laboral según sexo. En línea.
- DANE. (2018). Mercado laboral por departamento. En línea.
- DANE. (2018). Empleo informal y seguridad social. En línea.
- DANE. (2018). Mercado laboral de la juventud. En línea.
- DANE. (2022). Mercado laboral principales resultados enero 2022. En línea.
- DANE. (2022). Mercado laboral discapacidad. Trimestre móvil febrero - abril 2022. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_feb22_abr22.pdf
- DANE. (2021). Gran encuesta integrada de hogares, módulo de trabajo infantil. En línea.
- DANE. (2021). Exportaciones histórico. En línea.
- Consejo privado de competitividad. (2021). Índice de competitividad 2020-2021.
- Observatorio colombiano de ciencia y tecnología. (2021). Diagnóstico general del Índice Departamental de Competitividad 2020 – Santander.
- Comisión regional de competitividad. (2018). Plan Regional de Competitividad de Santander.
- Consejo Privado de Competitividad & SCORE-Universidad del Rosario. (2021). SCORE-Analytics: la aplicación de la Universidad del Rosario que simula las dinámicas de competitividad en regiones. En línea.
- Cámara de Comercio de Bucaramanga. (2020). Informe económico de Santander 2020. Bucaramanga. En línea.



Camara Directa (2021). [https://www.camaradirecta.com/noticias//con-un-608-santander-presenta-el-crecimiento-mas-alto-de-los-ultimos-anos-en-sus-exportaciones-no-minero-energeticas-/](https://www.camaradirecta.com/noticias//con-un-608-santander-presenta-el-crecimiento-mas-alto-de-los-ultimos-anos-en-sus-exportaciones-no-minero-energeticas/)

CEPAL. (2004). *Metodología del marco lógico*. Boletín del Instituto (ILPES).

Instituto Nacional para ciegos. (2022). La discapacidad en Colombia según estadísticas del DANE. Recuperado de: <https://www.inci.gov.co/blog/la-discapacidad-en-colombia-segun-estadisticas-del-dane>

Ministerio de Salud. (2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022.

Salazar, M. (2000). El trabajo infantil en Colombia: tendencias y nuevas políticas Nómadas, pp. 152-159. Universidad Central Bogotá, Colombia.

Observatorio de bienestar de la niñez. (2017). Insumos para la prevención del trabajo infantil en Colombia.

Ministerio de Trabajo. (2022). Colombia en la OIT. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>

Organización Internacional del trabajo. (2022). Promover el empleo, proteger las personas. Ratificaciones de Colombia. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102595

Organización Internacional del Trabajo. (sf). Convenios y recomendaciones. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

García, S.; Díaz, T.; Roza, P.; Romero, P.; Ruiz, E & Santacruz, M. (2013). El enfoque poblacional: reflexiones para su implementación.

Giménez, C. & Valente, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. *Cuadernos del Cendes*, 27(74), 51-79. Recuperado en 12 de agosto de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082010000200004&lng=es&tlng=es.

Departamento Administrativo de la Función Pública - Función Pública-. (2015). *Manual de estructura del Estado. Sector Trabajo*.

Departamento Nacional de Planeación. (2011). *Elementos básicos del Estado Colombiano. Guías para la gestión pública territorial*.

Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Guía metodológica para el seguimiento y la evaluación a políticas públicas*. Obtenido de Dirección de seguimiento y evaluación de políticas públicas.



Echeverri, A. (2011). *El enfoque territorial del desarrollo rural desde una perspectiva de políticas públicas: El caso de la política rural de Mendoza, Argentina*. Obtenido de (Tesis de Maestría), Georgetown University.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Diagnóstico para políticas públicas de generación de empleo, emprendimiento e ingresos*. Obtenido de Documento de trabajo del Grupo de asistencia técnica territorial -GATT-.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Documento técnico de soporte para “Recomendaciones desde la visión nacional para la promoción del empleo, emprendimiento e ingresos en el marco del trabajo decente para entes territoriales”*. Obtenido de Documento de trabajo del Grupo de asistencia técnica territorial -GATT-.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Metodología “recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019”*. Obtenido de Documento de trabajo del Grupo de asistencia técnica territorial -GATT-.

Ministerio del Trabajo. (2016). *Metodología para mapeo de actores locales y espacios de discusión a nivel territorial en el marco del trabajo decente*. Obtenido de Documento de trabajo del Grupo de asistencia técnica territorial -GATT-.

World Bank Group. (2021). Colombia: diagnóstico de empleo. Desafíos estructurales para la creación de nuevos, mejores y más inclusivos empleos.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Informe sobre pobreza y derechos humanos. OEA/Ser.L/V/II.164, pág. 62.

OEA. (1963). Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69).



ANEXO 1

Cápsulas Santander en tu Territorio

La estrategia implementada para desarrollar el ejercicio de participación ciudadana se denominó Cápsula Santander en tu Territorio. Esta estrategia contempla los siguientes momentos:

- Socialización de la importancia de la formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente en Santander
- Presentación del diagnóstico situacional del tema objeto de estudio
- Explicación de la metodología participativa para la identificación de brechas y problemáticas relacionadas con el tema del empleo y desempleo en el departamento.
- Validación de las problemáticas agrupadas por categorías por parte de la ciudadanía.

Este proceso se implementó en 24 mesas de trabajo.

INFORME CONSOLIDADO DEL PROCESO DESARROLLADO, EN EL MARCO DE LAS MESAS DE TRABAJO CÁPSULAS SANTANDER EN TU TERRITORIO

Informe técnico mesa de Trabajo N°1

Formulación política pública de empleo y trabajo decente

Capsula Santander en tu territorio

Población: Sub-Comisión Departamental de empleo

Fecha: 25 de marzo 2022

Lugar: Auditorio Augusto Espinoza, Gobernación de Santander

Hora: 8:00am-12:15pm.

- **Objetivo:** Identificar las principales causas, alternativas de solución y actores clave en la formulación e implementación de la política pública de empleo y trabajo decente en el Departamento de Santander.

En el marco de la formulación de la política pública de empleo y trabajo decente, se realizó mesa de trabajo con el propósito de desarrollar la estrategia Cápsulas Santander en tu territorio, en la cual se implementó la metodología matriz de Vester, la cual permite la identificación del problema, las relaciones de causalidad, las relaciones causa - efecto entre los factores y problemas para el levantamiento del diagnóstico de la política pública de empleo y trabajo decente en el Departamento de Santander.

Fases de construcción participativa

- 1.1 **Definición e identificación de problemas:** a partir de un ejercicio de co-creación, se realizó la identificación y análisis de los problemas, implementando enfoques como el de pensamiento de diseño¹¹ por parte de los actores públicos y la sociedad civil que intervienen en el proceso.

¹¹ Esta metodología permite integrar diversas técnicas de participación, que contribuyen a construir de manera conjunta a lograr los ideales del diseño de productos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de las comunidades. Según Tim Brown (2008) el pensamiento de diseño se basa en



Con el fin de identificar los problemas centrales se tuvo como pregunta orientadora: ¿Cuáles son los principales problemas (situaciones críticas, vacíos, dificultades, debilidades, obstáculos, disfunciones, conflictos) relacionados con el empleo y trabajo decente en el departamento de Santander?

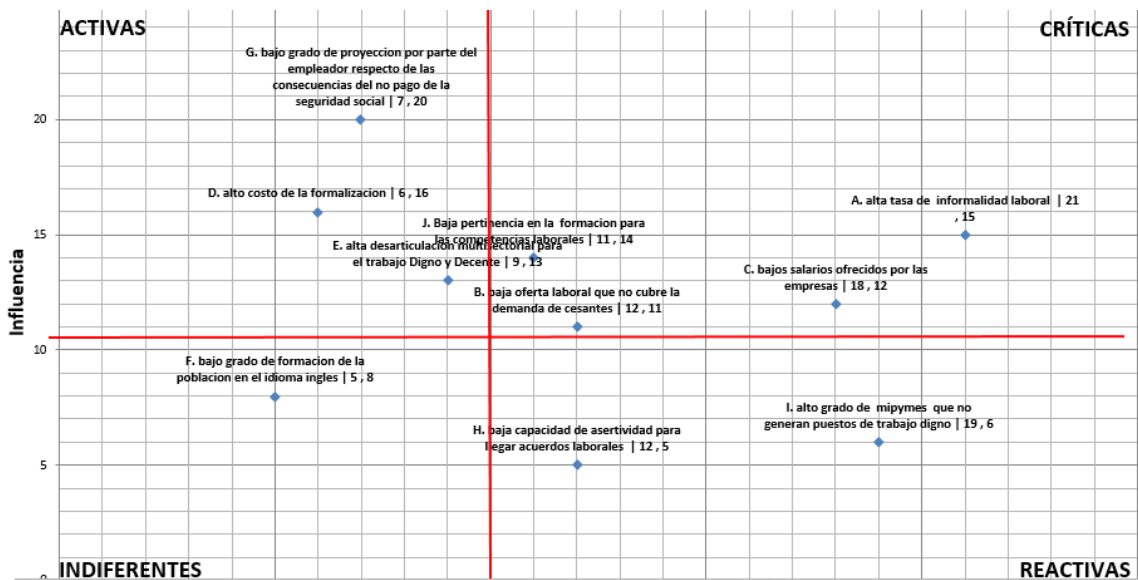
1.2 **Formulación de alternativas de solución:** esta etapa se hizo referencia a la identificación y propuestas de acciones de mitigación o solución de los problemas centrales identificados en el momento anterior, por parte de los actores involucrados tanto públicos como de la sociedad civil.

1.3 **Análisis de resultados**

Tabla 1. Interrelación de las variables

Table with 13 columns: Categoría, A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, TA, MAX, MIN, MEDIA, and 2 columns for Variabli Dependenc and Influenca. It includes a legend and a correlation matrix for variables A through J.

Gráfico 1. Resultado de ponderación de variables



la visión holística del diseño, es decir, está centrada en que los factores humano y tecnológico se engranen como complementos en las actividades de innovación, puesto que, esto no solo se lleva a cabo para dar una respuesta definitiva, sino que supone la apertura para generar múltiples opciones de diseño, de acuerdo con los requerimientos (Leinonen y Durall, 2014).



Gráfico 1. Resultado de ponderación de variables

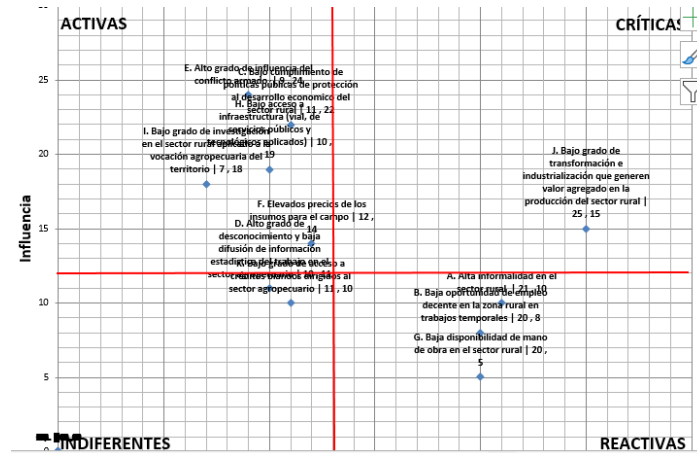


Tabla 2. Resultado de la matriz (plano cartesiano)

Variables activas	Variables críticas
Influencia del conflicto armado Incumplimiento de políticas públicas de protección al desarrollo económico del sector rural Acceso precario a infraestructura (vial, de servicios públicos y tecnológicos aplicados) Transformación e industrialización que generen valor agregado en la producción del sector rural Investigación en el sector rural aplicado a la vocación agropecuaria del territorio Sobre costos en los insumos para el campo Desconocimiento y baja difusión de información estadística del trabajo en el sector agropecuario	Generación de valor agregado en la producción del sector rural
Variables indiferentes	Variables reactivas
	Informalidad en el sector rural Escasez de empleo decente en la zona rural en trabajos temporales Disponibilidad de mano de obra en el sector rural

Informe técnico mesa de Trabajo N°3

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Adultos mayores

Fecha: 26 de abril 2022



Informe técnico mesa de Trabajo N°4

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Negros, Afros, Raizales y Palenqueros - NARP

Fecha: 28 de abril 2022

Lugar: Virtual

Hora: 2:00am-5:00pm.

Tabla 1. Interrelación de las variables

Nombre	Legenda	Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	TA	MA	MIN	MEDIA
Bajo grado de valoración del trabajo domestico o de la economía del cuidado en el hogar de las comunidades NARP	A. Bajo grado de valoración del trabajo domestico o de la economía del cuidado en el hogar de las comunidades NARP 6, 10	A	2	3	3	0	0	2	0	0	0	19	23	0	12
Alto grado de desconocimiento y aplicación del enfoque diferencial étnico en el acceso al trabajo por parte de las empresas privadas y sector público	B. Alto grado de desconocimiento y aplicación del enfoque diferencial étnico en el acceso al trabajo por parte de las empresas privadas y sector público	B	2	3	3	3	3	3	3	3	3	21	23	0	12
Bajo grado de acceso a la educación técnica y superior	C. Bajo grado de acceso a la educación técnica y superior 20, 21	C	0	3	3	3	3	3	3	3	3	21	23	0	12
Bajo grado de acceso a la tierra	D. Bajo grado de acceso a la tierra 20, 20	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	23	0	12
Bajo grado de apoyo de capital semilla para emprendimientos para comunidades Afrocolombianas	E. Bajo grado de apoyo de capital semilla para emprendimientos para comunidades Afrocolombianas 16, 21	E	1	2	3	3	3	3	3	3	3	21	23	0	12
Alto grado de dificultad e inclusión laboral de personas con discapacidad de las comunidades NARP	F. Alto grado de dificultad e inclusión laboral de personas con discapacidad de las comunidades NARP 15, 1	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	23	0	12
Alto grado de discriminación estructural étnico-racial	G. Alto grado de discriminación estructural étnico-racial 20, 19	G	0	3	3	2	3	2	3	3	3	19	23	0	12
Bajo grado de aplicación y ejecución de la jurisprudencia de las comunidades Afrocolombianas	H. Bajo grado de aplicación y ejecución de la jurisprudencia de las comunidades Afrocolombianas 17, 16	H	0	2	1	3	2	2	3	3	3	16	23	0	12
Alto grado de desarticulación en la formulación y ejecución de las Políticas Públicas y programas del Estado con la realidad de las comunidades	I. Alto grado de desarticulación en la formulación y ejecución de las Políticas Públicas y programas del Estado con la realidad de las comunidades	I	0	3	3	3	2	2	3	3	3	19	23	0	12
J. 10, 0	J											0			
K. 10, 0	K											0			
L. 10, 0	L											0			
M. 10, 0	M											0			
N. 10, 0	N											0			
O. 10, 0	O											0			
P. 10, 0	P											0			
Q. 10, 0	Q											0			
R. 10, 0	R											0			
S. 10, 0	S											0			
T. 10, 0	T											0			
U. 10, 0	U											0			
V. 10, 0	V											0			
W. 10, 0	W											0			
X. 10, 0	X											0			
Y. 10, 0	Y											0			
Z. 10, 0	Z											0			
AA. 10, 0	AA											0			
BB. 10, 0	BB											0			
CC. 10, 0	CC											0			
DD. 10, 0	DD											0			
EE. 10, 0	EE											0			
FF. 10, 0	FF											0			
GG. 10, 0	GG											0			
HH. 10, 0	HH											0			
II. 10, 0	II											0			
TP		6	18	20	20	16	18	20	17	15					
MAX		20													
MIN		0													
MEDIA		10													
P		60	414	420	400	336	18	380	272	288		420			

Gráfico 1. Resultado de ponderación de variables

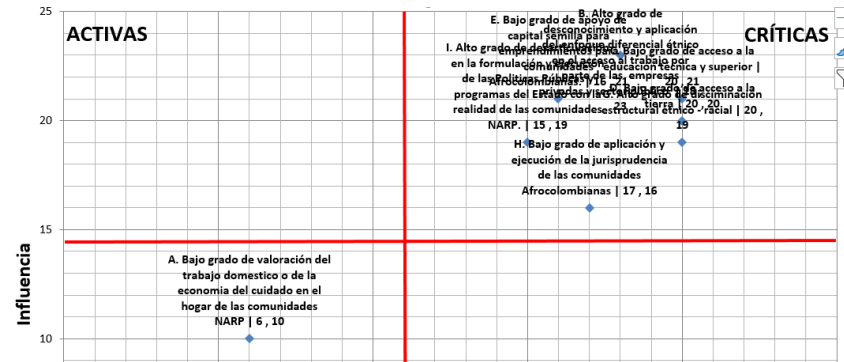


Tabla 2. Resultado de la matriz (plano cartesiano)

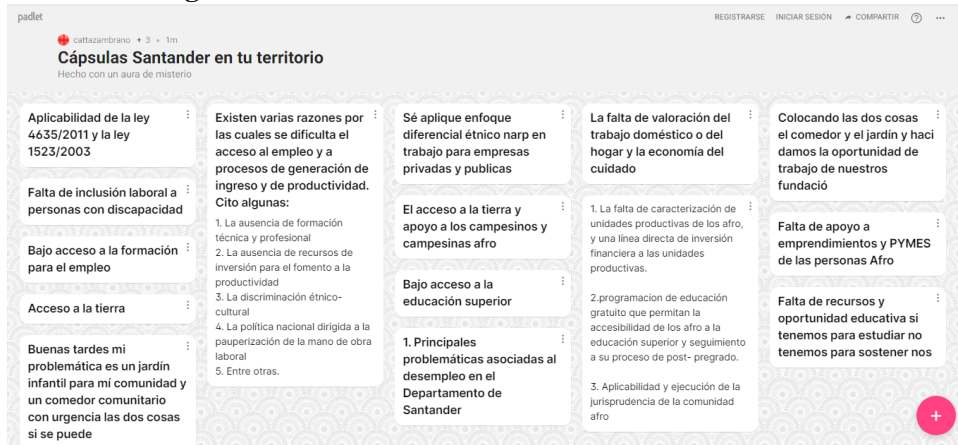
VARIABLES ACTIVAS	VARIABLES CRÍTICAS
	Desconocimiento en la aplicación del enfoque diferencial étnico en el acceso al trabajo por parte de las empresas privadas y sector público
	Desarticulación en la formulación y ejecución de las Políticas Públicas y programas del

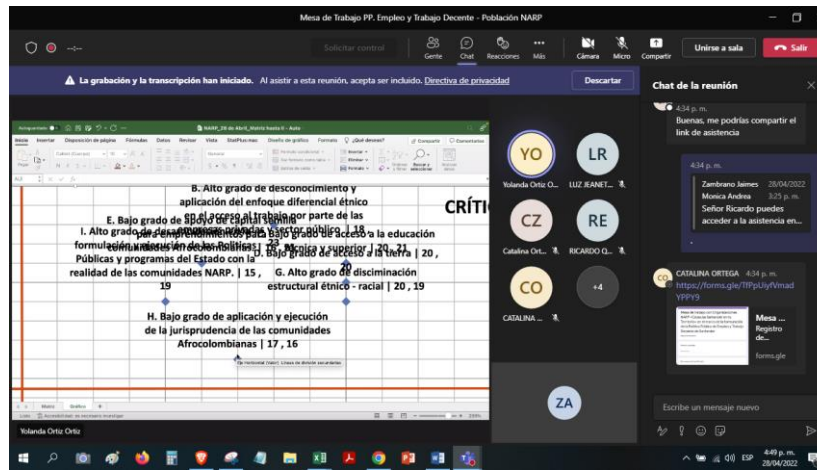


	Estado con la realidad de las comunidades NARP. Incumplimiento de la aplicación y ejecución de la jurisprudencia de las comunidades Afrocolombianas Limitado apoyo de capital semilla para emprendimientos a comunidades Afrocolombianas.
Variables indiferentes	Variables reactivas
Infravaloración del trabajo doméstico o de la economía del cuidado en el hogar de las comunidades NARP	

Evidencias resultado mesa de trabajo

- Se anexa resultado del proceso de identificación de un problema a través de la aplicación de la Matriz Vester.
- Formato registro de reunión





Informe técnico mesa de Trabajo N°5

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Actores clave en el Departamento para la erradicación del trabajo infantil

Fecha: 9 de mayo 2022

Lugar: Presencial

Hora: 8:00am-12:00pm.



Gráfico 1. Resultado de ponderación de variables

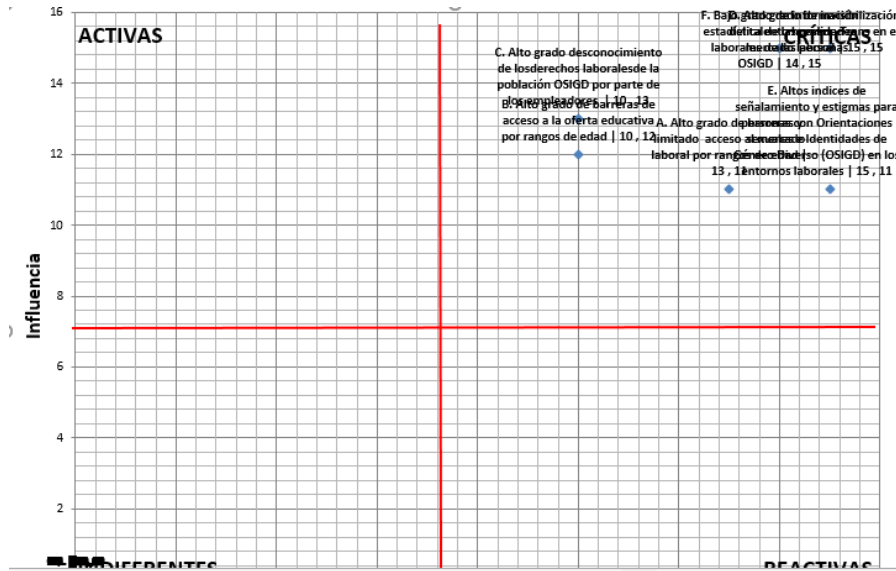


Tabla 2. Resultado de la matriz (plano cartesiano)

Variables activas	Variables críticas
	Barreras y limitado acceso al mercado laboral por rangos de edad Barreras de acceso a la oferta educativa por rangos de edad Desconocimiento de los derechos laborales de la población OSIGD por parte de los empleadores Invisibilización del talento humano Trans en el mercado laboral Señalamiento y estigmas para personas con Orientaciones sexuales e Identidades de Género Diverso (OSIGD) en los entornos laborales Escasa información estadística de las realidades laborales de las personas OSIGD
Variables indiferentes	Variables reactivas

Informe técnico mesa de Trabajo N°8

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio



	Pertinencia de la formación, cualificación y capacitación de acuerdo con los motores económicos de la provincia de Guanentá Oportunidad de empleo decente en la zona rural de la provincia de Guanentá Articulación en los motores económicos y la cooperación departamental y nacional Brechas laborales a personas o grupos priorizados con enfoque diferencial
Variables indiferentes	Variables reactivas

Informe técnico mesa de Trabajo N°9

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Provincia Comunera

Fecha: 20 de mayo 2022

Lugar: Sede UIS - Socorro

Hora: 2:00pm- 5:00pm.

Tabla 1. Interrelación de las variables

Nombre	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	BB	CC	DD	EE	FF	GG	HH	II	JA	KB	LC	MD	NE	OF	PG	QH	RI	SJ	TK	UL	VM	WN	YO	ZP	QA	RB	SC	TD	UE	VF	WG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK	VL	WM	YN	ZO	PA	QB	RC	SD	TE	UF	VG	XH	YI	ZJ	KA	LB	MC	ND	OE	PF	QG	RH	SI	TJ	UK
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

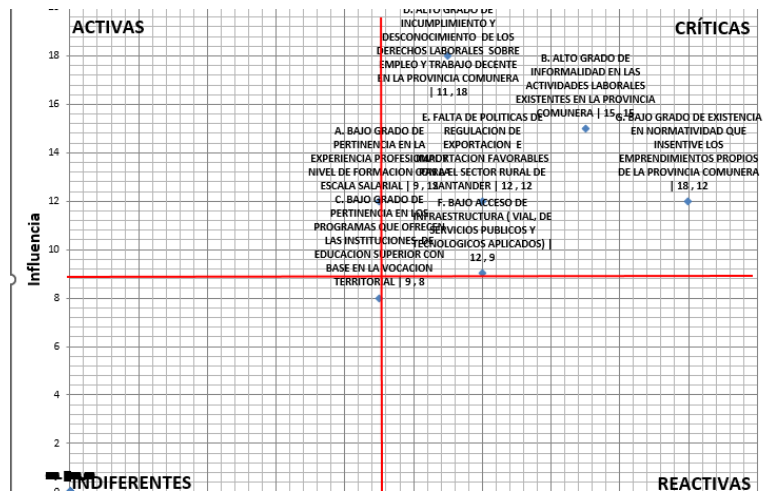


Tabla 2. Resultado de la matriz (plano cartesiano)

Variables activas	Variables críticas
<p>Pertinencia en la experiencia profesional y nivel de formación con la escala salarial.</p> <p>Pertinencia en los programas que ofrecen las instituciones de educación superior con base en la vocación territorial</p>	<p>Incumplimiento y desconocimiento de los derechos laborales sobre empleo y trabajo decente en la provincia comunera.</p> <p>Informalidad en las actividades laborales existentes en la provincia comunera.</p> <p>Existencia en normatividad que incentive los emprendimientos propios de la provincia comunera.</p> <p>Políticas de regulación de exportación e importación favorables para el sector rural de Santander.</p> <p>Acceso de infraestructura (vial, de servicios públicos y tecnológicos aplicados).</p>
Variables indiferentes	Variables reactivas

Evidencias resultado mesa de trabajo

- Se anexa resultado del proceso de identificación de un problema a través de la aplicación de la Matriz Vester.
- Formato registro de reunión

**Tabla 2.** Resultado de la matriz (plano cartesiano)

Variables activas	Variables críticas
Pertinencia en la experiencia profesional y nivel de formación con la escala salarial Carga impositiva en la formalización de emprendimientos Acceso de infraestructura (vial, de servicios públicos y recursos tecnológicos aplicados) en la ruralidad	Existencia de políticas públicas que incentive los emprendimientos propios de la provincia de Vélez Pertinencia en los programas que ofrecen las universidades, SENA y colegios públicos
Variables indiferentes	Variables reactivas

Evidencias resultado mesa de trabajo

- Se anexa resultado del proceso de identificación de un problema a través de la aplicación de la Matriz Vester.
- Formato registro de reunión

Informe técnico mesa de Trabajo N°11**Formulación política pública de empleo y trabajo decente.****Capsula Santander en tu territorio****Población:** Área Metropolitana de Bucaramanga

Fecha: 24 de mayo 2022

Lugar: Auditorio Augusto Espinoza

Hora: 2:00pm-5:00pm



	Acceso a oportunidades laborales para la población con enfoque diferencial.
Variables indiferentes	Variables reactivas
Inversión para la creación y fortalecimiento de emprendimientos.	Estándares de requerimientos para el acceso al mercado laboral (estudios, salario y edad). Articulación de los sectores públicos y privados frente a la generación de empleo en el Departamento.

Informe técnico mesa de Trabajo N°12

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Juventud

Fecha: 25 de mayo 2022

Lugar: Asamblea departamental

Hora: 2:00pm-5:00pm

Fases de construcción participativa

- 1.1 **Definición e identificación de problemas:** a partir de un ejercicio de co-creación, se realizó la identificación y análisis de los problemas, implementando enfoques como el de pensamiento de diseño¹² por parte de los actores públicos y la sociedad civil que intervienen en el proceso.

Con el fin de identificar los problemas centrales se tuvo como pregunta orientadora: ¿Cuáles son los principales problemas (situaciones críticas, vacíos, dificultades, debilidades, obstáculos, disfunciones, conflictos) relacionados con el empleo y trabajo decente en el departamento de Santander?

Análisis de resultados

¹² Esta metodología permite integrar diversas técnicas de participación, que contribuyen a construir de manera conjunta a lograr los ideales del diseño de productos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de las comunidades. Según Tim Brown (2008) el pensamiento de diseño se basa en la visión holística del diseño, es decir, está centrada en que los factores humano y tecnológico se engranen como complementos en las actividades de innovación, puesto que, esto no solo se lleva a cabo para dar una respuesta definitiva, sino que supone la apertura para generar múltiples opciones de diseño, de acuerdo con los requerimientos (Leinonen y Durall, 2014).



Debido a que solo asistieron cinco personas a la mesa técnica de trabajo, el ejercicio que se realizó consistió en plantear un diálogo participativo entre los asistentes y los profesionales encargados de moderar la mesa. Con base en lo expuesto, se comparten los resultados de dicha disertación:

- Intermediaciones e influencias políticas
- Las empresas piden alto grado de experiencia.
- Dificultades de acceso (infraestructura)
- Difícil acceso de créditos de emprendimiento.
- Poca difusión de las rutas de empleo en los municipios y veredas (zonas rurales).
- Bajo grado de presencia institucional educativa en los municipios (Oferta).
- Turismo/ Agro: Los jóvenes creen que las oportunidades están en la ciudad. Fortalecer el campo. Potenciar el sentido de pertinencia.
- Diversificar la economía la cual está concentrada en productos agropecuarios.
- Limitado acceso a internet.
- los jóvenes no ven el campo atractivo: no ven que el campo tenga garantías
- El empleo digno requiere jóvenes formados: Regionalización de la EDUCACIÓN.
- CHARALA: Ganado/café/ Caña de azúcar
- Bajo grado de pertinencia de la oferta educativa con la vocación territorial.
- Baja oferta educativa relacionada con el sector rural.

Informe técnico mesa de Trabajo N°13

Formulación política pública de empleo y trabajo decente.

Capsula Santander en tu territorio

Población: Juventud

Fecha: 26 de mayo 2022

Lugar: Asamblea Departamental

Hora: 2:00pm-5:00pm

Análisis de resultados

Debido a la extensa disertación establecida entre la población víctima del conflicto armado en el Departamento de Santander y las profesionales encargadas de moderar la mesa, se modificó la metodología de la siguiente forma:

- Se identificaron las problemáticas en materia de empleo y trabajo decente con la que vive la población víctima en el departamento.



- Se identificaron las alternativas de solución a dichas problemáticas.

Con base en lo expuesto, se comparten los resultados de dicha disertación:

Problemáticas:

- Alto grado de barreras de acceso en el proceso de certificación por competencias para la población víctima
- Bajo grado de garantías en el proceso de contratación para la población víctima
- Alto grado de incumplimiento del marco jurídico y legal de la población víctima que garantiza el proceso de estabilización (Ley 1448 de 2011)
- Barreras de acceso por etapa de ciclo de vida para la población víctima del conflicto
- Desarticulación de las entidades competentes en la atención y protección de víctimas en la generación de oportunidades de empleo
- Limitado proceso de certificación y titulación por competencias profesionales de líderes y lideresas sociales como gestores sociales de paz
- Limitado acceso a oportunidades de estudios superiores para la población víctima
- Desarticulación de la oferta educativa SENA con la garantía de unidad laboral para la población víctima

Alternativas de solución

- Garantizar un porcentaje de contratación en la entidad estatal de víctimas
- Socialización de incentivos económicos y tributarios al contratar población víctima del conflicto armado
- Articulación con instituciones de educación superior con asignación de cupos y becas
- Generar alianzas con Instituciones de Educación Superior que realice proceso de titulación y certificación profesional a los líderes/lideresas sociales
- Generación de ruta de emprendimiento con asignación de recursos para las víctimas
- Generar articulación entre el proceso de formación profesional del SENA con la vinculación laboral de acuerdo con el perfil



ANEXO 2

ÁRBOL DE PROBLEMAS DESAFÍOS ESTRUCTURALES DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE EN EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

