

INFORME ESPECIAL

EMPRESARIAS DE SANTANDER

2026



CÁMARA DE
COMERCIO DE
BUCARAMANGA
Creemos en Santander

Publicación de:

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA ©

Juan Carlos Rincón Liévano - Presidente Ejecutivo

Paola Andrea Arenas Parra - Vicepresidente Competitividad Regional y Entorno para los Negocios

Realizado por:

Centro de Información Empresarial - CIE

Ismael Estrada Cañas - Director

Claudia Navas Cáceres - Profesional de apoyo

Ingrid Vesga Prada - Profesional de apoyo

Nicolás Moreno Castro - Profesional de apoyo

*La jurisdicción de la Cámara de Comercio de Bucaramanga comprende 79 de los 87 municipios del departamento de Santander, exceptuando Barrancabermeja, Cimitarra, El Carmen de Chucurí, Landázuri, Puerto Parra, Puerto Wilches, Sabana de Torres y San Vicente de Chucurí.

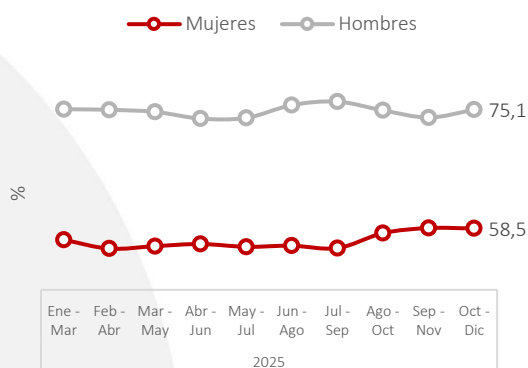
Perfil del Mercado Laboral con enfoque de Género

Brecha de participación

De cada 100 mujeres en edad de trabajar, hoy 58 están vinculadas al mundo laboral (ya sea trabajando o buscando empleo activamente). Esto representa un crecimiento de 2,3 puntos frente al año anterior, lo que nos dice que la fuerza de trabajo femenina está recuperando terreno y dinamizando la economía local.

Aunque todavía existe una distancia frente a la participación de los hombres (quienes se ubican en un 75,1%), la tendencia creciente de las mujeres es una señal clara de que las barreras se están reduciendo y el interés por emprender o emplearse va en aumento.

Gráfico 1. Tasa Global de Participación (%) en Bucaramanga A.M.

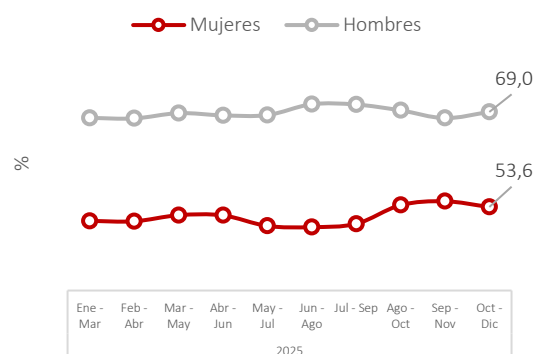


Fuente: DANE- GEIH.

En 2025, la ocupación femenina en Bucaramanga y su área metropolitana subió al 53,6%, superando el 52,0% que registramos el año anterior. Este crecimiento de 1,6 puntos es una señal de expansión. No solo hay más mujeres buscando oportunidades, sino que el mercado laboral y los nuevos emprendimientos están permitiendo que más

de ellas aseguren un puesto o consoliden su propio negocio.

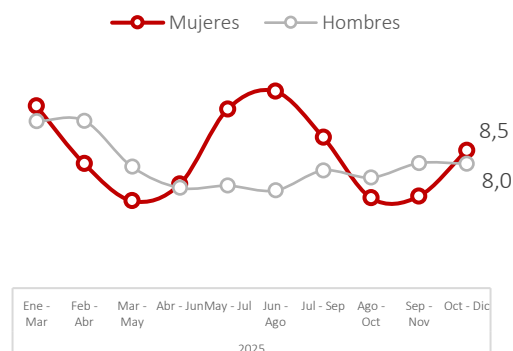
Gráfico 2. Tasa de Ocupación (%) en Bucaramanga A.M.



Fuente: DANE- GEIH.

Al cierre de 2025, la tasa de desempleo femenino se situó en 8,5%, un ligero aumento de 1,1 puntos respecto al año anterior. Hay muchas más mujeres saliendo a buscar oportunidades hoy que el año pasado. Cuando una economía se dinamiza y las mujeres se sienten motivadas a participar, es normal que el indicador de desempleo suba temporalmente mientras el mercado logra absorber a todas esas nuevas buscadoras de empleo.

Gráfico 3. Tasa de Desempleo (%) en Bucaramanga A.M.



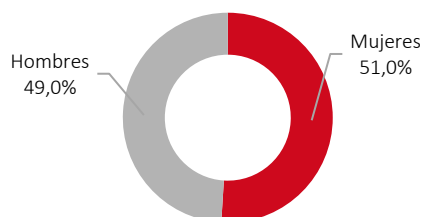
Fuente: DANE- GEIH.

Radiografía del Liderazgo Femenino en Santander 2026

Liderazgo femenino en cifras¹

El liderazgo femenino en Santander para el año 2026 muestra un dinamismo notable en el segmento de personas naturales. Actualmente, las mujeres gerencian el 51,0% de las empresas de la región, lo que representa un total de 36.191 negocios. Esta cifra supera ligeramente la participación masculina (49,0%), que cuenta con 34.788 compañías.

Gráfico 4. Clasificación de empresas por sexo del empresario 2026



Fuente: Registro Mercantil CCB.

Análisis por tamaño empresarial: el fortín de la Microempresa

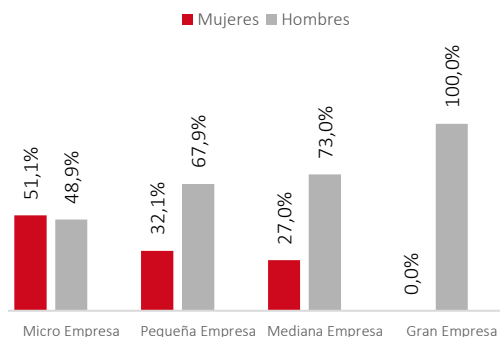
Por tamaño empresarial se encuentra que la participación de la mujer como propietaria es mayor en la microempresa, en el cual el 51,1% de estos negocios están bajo la dirección de una mujer.

A medida que la escala empresarial aumenta, la participación disminuye drásticamente: cae al 32,1% en la pequeña empresa, al 27,0% en la mediana y llega al 0,0% en la gran empresa.

En cuanto al perfil del empleador, se tiene que El 74,9% de las empresarias operan con una estructura pequeña de entre 0 y 5 empleados, una tendencia que se alinea estrechamente

con el comportamiento de sus pares masculinos (64,5%).

Gráfico 5. Participación por tamaño de empresa 2026



Fuente: Registro Mercantil CCB.

Especialización sectorial

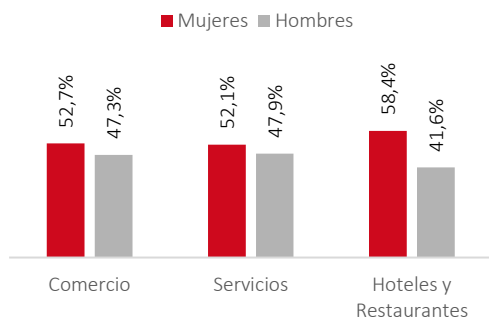
Si bien la participación femenina es mayoritaria en sectores de servicios y consumo directo, existe un vasto ecosistema de oportunidades para que las mujeres incursionen con fuerza en el ámbito técnico e industrial.

Como se observa en el gráfico 6, la empresaria participa en mayor medida en los sectores de hoteles y restaurantes (58,4%), comercio (52,7%) y servicios (52,1%). Los sectores con menor participación femenina son la construcción (13,9%), la minería (27,1%), la agricultura (32,2%) y el transporte (36,4%), actividades tradicionalmente asociadas a trabajos masculinos.

Los cinco sectores de negocios con mayor presencia femenina son: tiendas, restaurantes, salones de belleza, misceláneas, confecciones, farmacias y cafeterías.

¹ Las cifras corresponden al tipo jurídico de persona natural.

Gráfico 6. Participación por sector productivo 2026

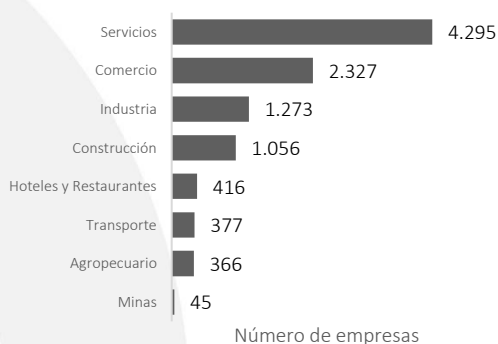


Fuente: Registro Mercantil CCB.

Distribución de cargos directivos

Para el 2025, las compañías sumaron 10.155 mujeres que ocuparon cargos directivos, lo cual significa un decrecimiento de 11,6% con respecto al año anterior. Son Servicios, Comercio e Industria los sectores donde se concentró el 77,7% de mujeres ocupando los rangos de mayor jerarquía organizativa en la compañía.

Gráfico 7. N° de Empresas en las que **Mujeres** ocupan cargos directivos por sector 2025



Fuente: Registro Mercantil CCB.

Desempeño financiero: eficiencia y rentabilidad

El margen de utilidad neta de las empresas lideradas por mujeres ha experimentado un notable incremento, pasando del 5,8% al 7,6% en el último año. Sin embargo, este margen aún se encuentra por debajo del 8,1%

registrado por las empresas lideradas por hombres.

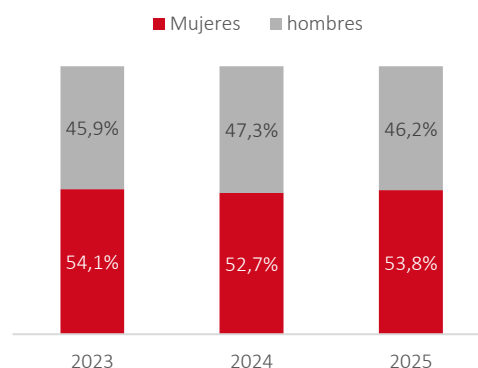
En cuanto a los sectores económicos, las mujeres superaron a los hombres en margen de utilidad neta en el sector de Alojamiento y Servicios de Comida (12,7%) y en el sector de construcción (31,9%). Por su parte, los hombres registraron los mayores márgenes de utilidad en minas (22,8%), Servicios (16,5%) y Transporte (13,0%) (Ver figura 1).

En los sectores económicos donde las empresarias obtuvieron la mayor utilidad operacional, destacan comercio, hoteles y restaurantes e industria, con ingresos en conjunto de \$117.372 millones de pesos. Los de menor dinámica son transporte y el sector de minas.

Emprendimientos Persona Natural

En Santander, la actividad emprendedora es mayor entre las mujeres y decreciente. Para 2024 y 2025 las mujeres lideraron los emprendimientos locales con la creación de 6.184 y 5.857 unidades productivas, respectivamente.

Gráfico 8. Dinámica empresas creadas por sexo del emprendedor

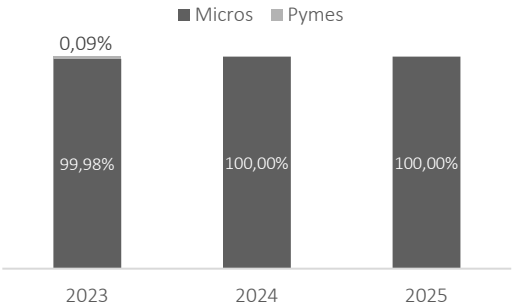


Fuente: Registro Mercantil CCB.

Al diferenciar por tamaño de la empresa, se encuentra que el 100,0% de los

emprendimientos a cargo de mujeres corresponden a microempresas.

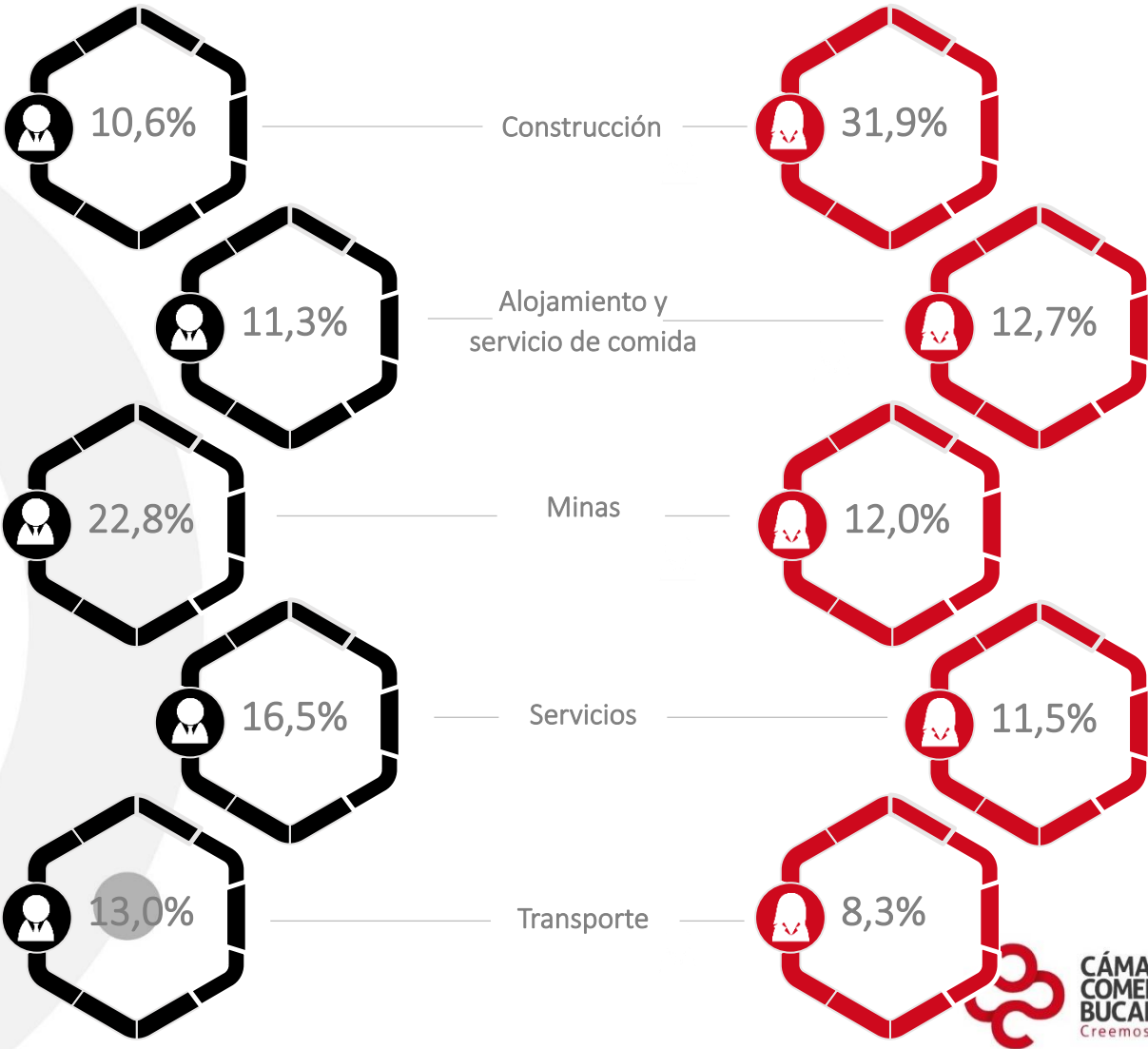
Gráfico 9. Emprendedoras por tamaño de empresa



Fuente: Registro Mercantil CCB.

Las emprendedoras realizaron inversiones significativas, superando los \$33 mil millones en activos, principalmente en los sectores de comercio, alojamiento y servicios de comida, y servicios. La figura 2 presenta las principales actividades económicas de estas inversiones, en la cual se observa una fuerte concentración en cuatro sectores estratégicos, destacando el Alimentos y Bebidas como el más frecuente, abarcando desde restaurantes y fuentes de soda hasta la comercialización de productos básicos y servicios de salud.

Figura 1. Margen de utilidad neta de las empresas por sector productivo 2025 por sexo



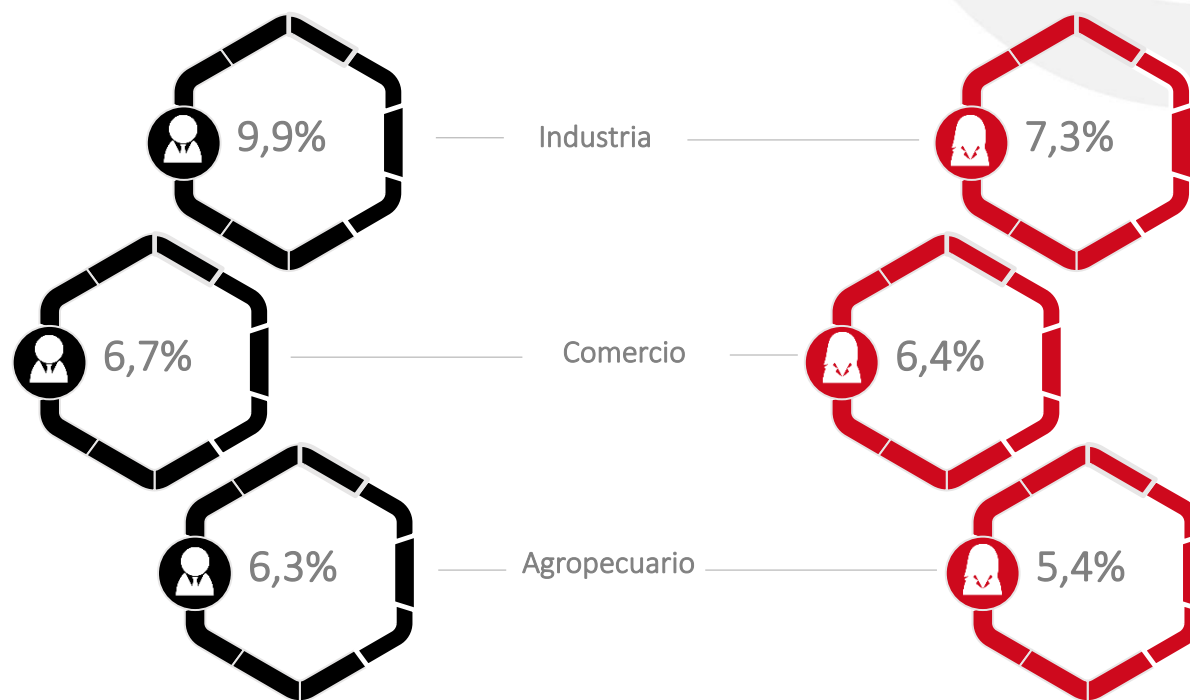


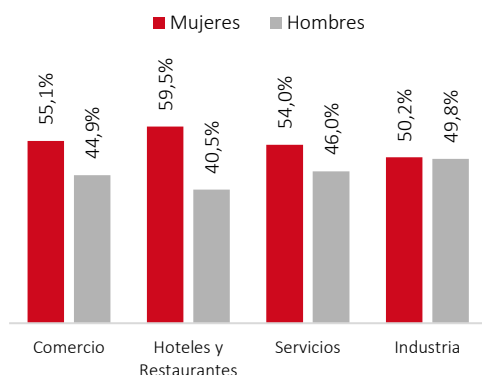
Figura 2. Principales inversiones realizadas por las emprendedoras 2025



En cuanto a los sectores donde más se crearon empresas, se observa que las mujeres tienen una mayor representatividad en contraste con los hombres, en las actividades de Comercio (2.828 empresas), Hoteles y restaurantes (1.179 empresas), Servicios (1.017 empresas) e Industria (627 empresas) se registró el mayor número de emprendimientos.

Por su parte, en los otros sectores donde la participación femenina es baja son Minas (3 empresas), Construcción (41 empresas) y Transporte (77 empresas), actividades que están relacionada con los roles donde tradicionalmente los hombres tienen mayor representatividad.

Gráfico 10. Participación por sector productivo



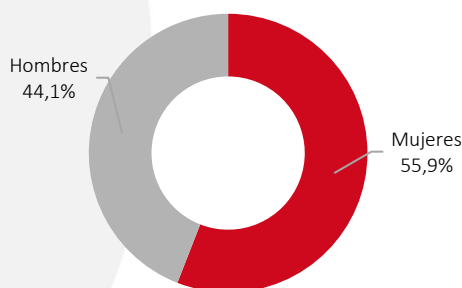
Fuente: Registro Mercantil CCB.

Salidas de empresas Persona Natural

A pesar de la sólida presencia femenina en el tejido empresarial, el 2025 presentó retos significativos en términos de sostenibilidad. Un total de 3.477 empresas lideradas por mujeres cancelaron su registro, lo que representa el 55,9% de las salidas totales en la región.

Sin embargo, un dato alentador es que la mortalidad empresarial femenina experimentó un decrecimiento del 8,2% en comparación con 2024, lo que sugiere una mayor capacidad de adaptación de las santandereanas frente a las fluctuaciones del mercado.

Gráfico 11. Clasificación de salidas de empresas 2025

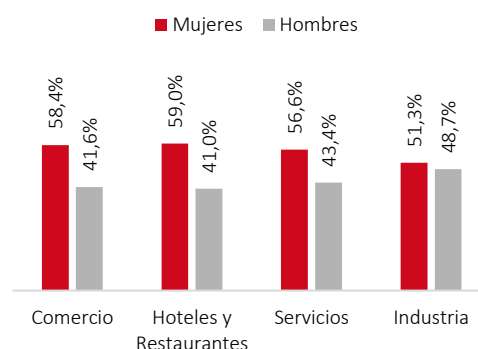


Fuente: Registro Mercantil CCB.

A nivel de sectores, el 59,0% de las empresas del sector hoteles y restaurantes que salieron en 2025 del tejido empresarial correspondió a mujeres, con 666 unidades productivas a cargo de mujeres que cerraron operaciones, seguido por Comercio con 1.769 negocios y Servicios con 579 empresas canceladas.

En los otros sectores económicos, es mayor la representatividad de los hombres en el cierre de operaciones de las empresas. Así, la representatividad de la mujer en el cierre de compañías es menor en Construcción (21,4%), Agropecuario (41,1%) y Transporte y almacenamientos (36,3%).

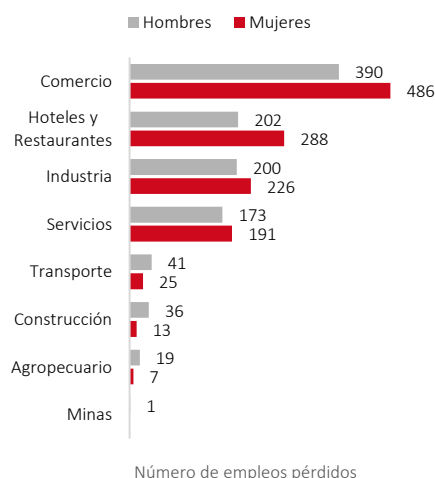
Gráfico 12. Clasificación de salidas de empresas por sector productivo 2024



Fuente: Registro mercantil CCB.

En los sectores que se registraron las salidas, para el caso de los negocios a cargo de mujeres, esas 3.477 salidas significaron la pérdida de 1.236 empleos directos. Para el caso de las mujeres, los sectores en los que esas salidas representaron la mayor pérdida de empleos fueron Comercio, hoteles y restaurantes e industria, que en conjunto representaron el 80,9% de los empleos perdidos.

Gráfico 13. N° Empleos perdidos por salidas de empresas por sector productivo 2025



Fuente: Registro Mercantil CCB.

Aunque la mortalidad empresarial sigue vinculada a sectores tradicionales y de microempresa, la creciente eficiencia financiera y la reducción en la tasa de cancelaciones demuestran que las mujeres no solo están emprendiendo más, sino que están gestionando negocios más robustos y resilientes.

Análisis de frontera: eficiencia relativa de los márgenes según el sexo del representante legal

El análisis de Eficiencia Relativa de los Márgenes se fundamenta en un modelo de frontera que evalúa la capacidad de las organizaciones para transformar sus insumos críticos (activos totales y número de empleados) en resultados financieros concretos expresados en utilidad neta.

Esta metodología permite contrastar la gestión según el sexo del representante legal o propietario, partiendo de una base de datos con una distribución altamente equilibrada (51,0% mujeres vs. 49,0% hombres), lo que garantiza una comparativa robusta y estadísticamente significativa.

Al analizar estos componentes, el estudio busca identificar cómo el liderazgo femenino optimiza el uso de su infraestructura y talento humano para maximizar el margen de beneficio.

Resultados generales

Al analizar la eficiencia en la generación de utilidades, se observa que, ante una misma dotación de activos y personal, la brecha de rendimiento entre empresas lideradas por hombres y mujeres es apenas del 10,7%, esto significa que, bajo las mismas condiciones (iguales activos e iguales empleados), la utilidad operativa de las empresas lideradas por mujeres es un 10,7% menor que la de los hombres.

Sin embargo, dado que este resultado no alcanza una significancia estadística plena ($p=0.056$), los datos sugieren que el liderazgo femenino en Santander compite en niveles de eficiencia muy cercanos al masculino.

La ligera diferencia restante podría no deberse a la gestión individual, sino a factores externos como un menor acceso a redes de financiación de gran escala o la concentración en sectores de menor margen operativo.

Resultados por sectores económicos

Análisis de eficiencia para Comercio

En el sector más grande de Santander, Comercio, no existe una diferencia real de eficiencia entre hombres y mujeres. Una vez que controlado por el tamaño de la empresa (activos y empleados), una mujer genera la misma utilidad que un hombre, los datos revelan que la brecha de eficiencia desaparece.

Dado que el valor p (0,296) es significativamente superior al umbral de 0,05, se concluye que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la eficiencia

de los márgenes entre hombres y mujeres en el sector comercio. Bajo las mismas condiciones de activos y personal, ambos liderazgos demuestran una capacidad de gestión totalmente equiparable.

Análisis de eficiencia para Servicios

A diferencia de Comercio, en el sector de servicios las empresas lideradas por mujeres en servicios registran utilidades operacionales un 31,9% menores que las de los hombres. Esto indica que en servicios, las mujeres enfrentan barreras estructurales que afectan su frontera de eficiencia operativa.

Esto puede estar explicado porque en el sector servicios, las mujeres suelen concentrarse en subsectores de cuidado, educación o servicios personales, que tienen márgenes de utilidad mucho más estrechos que los servicios técnicos, de consultoría o ingeniería, donde hay más presencia masculina.

Análisis de eficiencia para Hoteles y restaurantes

Al igual que en Comercio, no hay ninguna diferencia real en la eficiencia de hombres y mujeres en el sector de Hoteles y Restaurantes. El coeficiente es tan cercano a cero que se puede decir que el desempeño es idéntico.

En Santander, las mujeres que lideran hoteles y restaurantes son tan hábiles transformando sus activos en utilidad como sus contrapartes masculinas. Esto significa que no hay ninguna diferencia real en la eficiencia de hombres y mujeres en este sector. El éxito en este rubro depende fundamentalmente de la gestión de los activos totales, mientras que el tamaño de la nómina laboral no muestra un impacto significativo en la utilidad.

Conclusiones

El análisis sectorial en Comercio ($p=0.296$) y Hoteles y Restaurantes ($p=0.764$) demuestra

una igualdad estadística contundente. En estos rubros, los coeficientes de desempeño femenino son tan cercanos a cero que se valida una paridad absoluta: ante una misma dotación de recursos, las mujeres generan resultados idénticos a los de sus pares masculinos.

Aunque a nivel global se observa una brecha marginal del 10,7%, la falta de significancia estadística plena indica que las mujeres en Santander compiten en una frontera de eficiencia virtualmente equivalente a la de los hombres. Cualquier diferencia restante podría atribuirse a factores externos, como el acceso a redes de financiación, y no a una falta de pericia en la gestión técnica de activos.

Resumen Comparativo Eficiencia

- Comercio: existe una diferencia marginal del 8,7% en la utilidad operativa de las empresas lideradas por mujeres frente a las de los hombres, bajo las mismas condiciones de activos y personal. En cuanto a la significancia estadística, la diferencia no es estadísticamente significativa. Conclusión técnica: Igualdad estadística.
- Servicios: bajo condiciones idénticas de activos y personal, las utilidades operativas de las empresas lideradas por mujeres se sitúan aproximadamente un 31,9% por debajo de las de sus pares masculinos. En cuanto a la significancia estadística, existe una diferencia real y significativa. Conclusión técnica: Brecha de eficiencia significativa.
- Hoteles y restaurantes: en promedio, las utilidades de las empresas lideradas por mujeres están apenas un 4,5% por debajo de las de los hombres. En cuanto a la significancia estadística este valor no es

estadísticamente significativo.
Conclusión técnica: Empate técnico absoluto.

Mientras que en el comercio y la hotelería santandereana el género no condiciona la eficiencia, en el sector de servicios persisten barreras que limitan el rendimiento del liderazgo femenino.

ANEXOS

Sector	Coficiente Mujer	Valor P (P > t)	Interpretación Técnica	Estado de la Brecha
Hoteles y Restaurantes	-0,045	0,764	No existe diferencia real en la eficiencia entre géneros	Empate Técnico
Comercio	-0,087	0,296	Desempeño equiparable, la diferencia del 8,7% no es significativa	Igualdad Estadística
Servicios	-0,319	0,012	Existe una brecha real, las utilidades son un 31,9% menores bajo el liderazgo femenino	Brecha significativa

Fuente: cálculos propios con base en Registro Mercantil
Cámara de Comercio de Bucaramanga.

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA ©
www.camaradirecta.com
informacion.empresarial@camaradirecta.com

