

# CUEES

**SESIÓN No. 197**

**El Valor del Talento Humano: Retos y Oportunidades  
para el Futuro de Santander**

**29 de mayo de 2026**

## Autorización de Protección de Datos Personales (Grabaciones de Audio, Video o Imágenes)



La **CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA**, identificada con NIT: 890.200.110-1 con domicilio en la Carrera 19 # 36-20 Centro de Bucaramanga, se permite informar que dará inicio al **CUEES** . Igualmente, informa que en cumplimiento de nuestra Política de Tratamiento de Información Personal, esta sesión será grabada, por lo que se tratarán sus datos personales y datos personales sensibles como los datos biométricos voz e imagen, los cuales usted podrá entregar o abstenerse de entregar; con la finalidad de guardar evidencia del presente **CUEES** y compartirla con sus asistentes para fines académicos por lo cual, la Cámara de Comercio de Bucaramanga solicita su autorización, que se entenderá otorgada con su permanencia en esta sesión.

La Política de Tratamiento de Información Personal puede ser consultada en nuestra página web [www.camaradirecta.com](http://www.camaradirecta.com) y sus derechos como titular (acceso, actualización, supresión, rectificación y cancelación o revocatoria de la autorización) de datos personales podrán ser ejercidos a través de los siguientes canales: correo electrónico [protecciondatospersonales@camaradirecta.com](mailto:protecciondatospersonales@camaradirecta.com), dirección física Carrera 19 # 36-20 Piso 2, en la ciudad de Bucaramanga, en la línea de teléfono (607) 6527000 o en el sistema de PQRS de la página web [www.camaradirecta.com](http://www.camaradirecta.com)

# INDICACIONES A TENER EN CUENTA

Para garantizar el éxito de la sesión, agradecemos tener en cuenta:

1. Respetar el tiempo asignado para la intervención.
2. En el conversatorio puede pedir la palabra levantando la mano, se recomienda que sean puntuales y de menos de 2 minutos.
3. Registrar por favor su asistencia en el siguiente Código QR.



# REGISTRE SU ASISTENCIA



# Hoja de ruta estratégica 2050

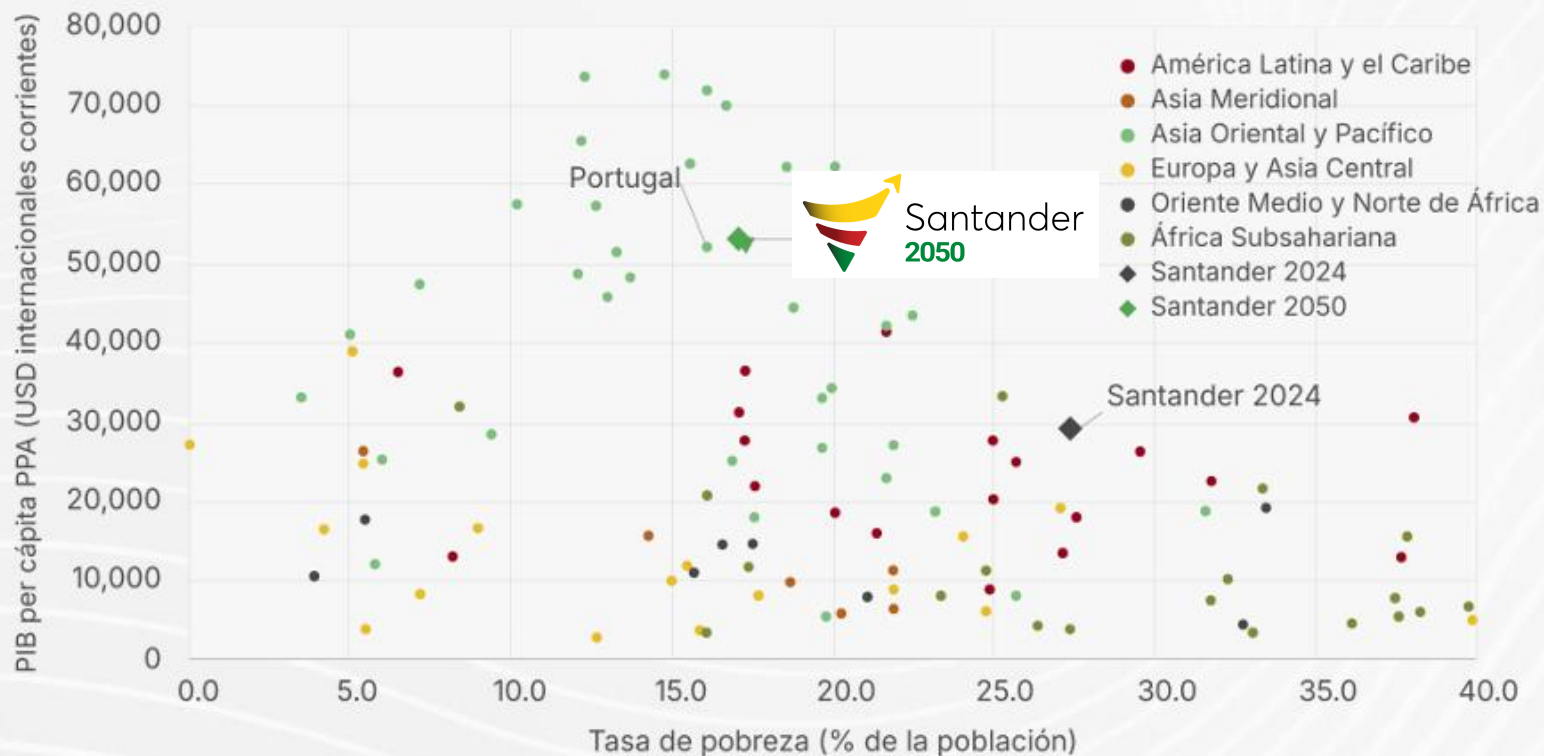


Santander  
**2050**

# Visión Santander 2050

En 2050 Santander tendrá la calidad de vida, bienestar social y riqueza económica de un país de ingresos altos, logrando sacar 250.000 santandereanos de la pobreza monetaria y un ingreso per cápita de más de 50.000 dólares.

**Gráfica 59. Santander 2050 en el panorama de PIB per cápita y de tasa de pobreza global**  
Tasa de pobreza vs. PIB per cápita (PPA, 2024), con Santander destacado).



**Transición energética**

**Transición tecnológica**

**Transición demográfica**

**Transición productiva**

**Transición climática**

**Gobernanza e instituciones**

**1** Misión de potencial energético sostenible

**2** Misión de innovación y emprendimiento

**3** Misión de educación y talento

**4** Misión de conectividad y logística

**5** Misión de inserción en cadenas globales de valor

**6** Misión de productividad del campo

**7** Misión de gestión inteligente del agua

**8** Misión de ordenamiento del territorio

**9** Misión de institucionalidad y confianza

# MISIÓN 3 · EDUCACIÓN Y TALENTO HUMANO

*"El lugar donde el talento de LatAm quiera educarse para el futuro"*

## PROYECTOS ESTRATÉGICOS

- ▶ Bilingüismo para la competitividad
- ▶ Programa de talento en IA y software
- ▶ Pacto educación con sector privado
- ▶ Excelencia de universidades santandereanas
- ▶ Atracción de familias jóvenes al AMB
- ▶ Actualización de oferta de educación terciaria
- ▶ Programa de becas y retención de talento

### METAS CLAVE

- 60% cobertura educación superior
- 36.000 estudiantes/trabajadores atraídos al territorio
- Top 3 en calidad educativa

### IMPACTO ESTIMADO

- ▶ +4.200 USD PIB per cápita
- ▶ +76.900 empleos generados
- ▶ -147.800 personas en pobreza

# AGENDA DE LA SESIÓN

1. **Desafíos del capital humano en las MiPymes de Bucaramanga:** Brechas, Transformaciones y Retos frente a Colombia e Iberoamérica – *Grupos de investigación: Gricani - Prolog - TIC y Ciudadanía - UPB*
2. **Competitividad del Capital Humano en Santander:** Tendencias, brechas y retos frente al mercado laboral Colombiano – *Juan David Santamaria, Managing Consultant - Michael Page*
3. **El espejo y la brecha:** Cómo la IA está revelando las brechas estructurales del trabajo en Santander y LATAM – *Julián Pérez, CEO - Eivos & TSH*
4. **Proposiciones y varios**
5. **Conversatorio**



# Desafíos del capital humano en las MiPymes de Bucaramanga: Brechas, Transformaciones y Retos frene a Colombia e Iberoamérica

*Grupos de investigación: Gricani - Prolog - TIC y Ciudadanía*



# Desafíos del Capital Humano en las MiPyme de Bucaramanga: Brechas, Transformaciones y Retos para la Competitividad

Resultados del proyecto de investigación:  
Impacto del mercado laboral y las prácticas para atraer, desarrollar y retener el talento humano en la competitividad e innovación de las MiPymes en Iberoamérica

Investigadores: Jaime Enrique Sarmiento Suarez, Elsa Beatriz Gutiérrez Navas, Eliana Alexandra Celis Garcia.

Universidad Pontificia Bolivariana -  
Seccional Bucaramanga.























# Red de investigación



Trabajo articulado de la Red Internacional de Investigadores en Pymes (REDIPYMES), y una alianza Interredes (FAEDPYME, MOTIVA, RLIE, CLADEA- y REUNE de ASCUN) para la cooperación académica.

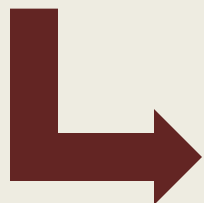
**Propósito:** Formación, investigación, desarrollo, innovación, transferencia y asesoramiento sobre los aspectos propios del ámbito de las Pymes a nivel nacional e internacional.



	Brasil
	Chile
	Colombia
	Costa Rica
	Ecuador
	El Salvador
	España
	Estados Unidos
	Guatemala
	Honduras
	Instituciones
	México
	Nicaragua
	Panamá
	Paraguay
	Perú
	Portugal
	República Dominicana
	Uruguay
	Venezuela

# Propósito y Justificación

Proponer estrategias tendientes a mejorar el capital humano de la región a partir del análisis del mercado laboral y las prácticas para atraer, desarrollar y retener el talento humano.

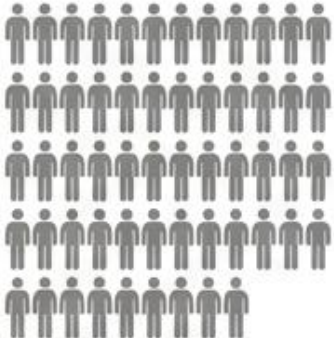


Formular políticas públicas y planes de acción colectivos (Academia, Asociaciones gremiales, Gobierno, Empresarios, y ciudadanía)

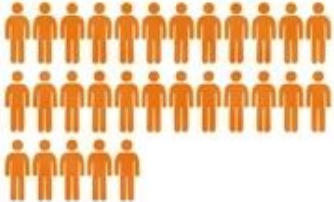
<b>CIFRAS MIPYMES</b>	<b>Iberoamérica</b>	<b>Colombia</b>
<b>Porcentaje de empresas</b>	99%	99%
<b>Porcentaje de generación de empleo</b>	67%	80%
<b>Porcentaje de contribución al PIB anual</b>	30%	35-40%

# Caracterización de la población y la muestra

## Muestra del Estudio



Iberoamérica:  
7.717



Colombia:  
1.687



Bucaramanga:  
189

## Perfil Objetivo



MiPymes



Región  
Bucaramanga



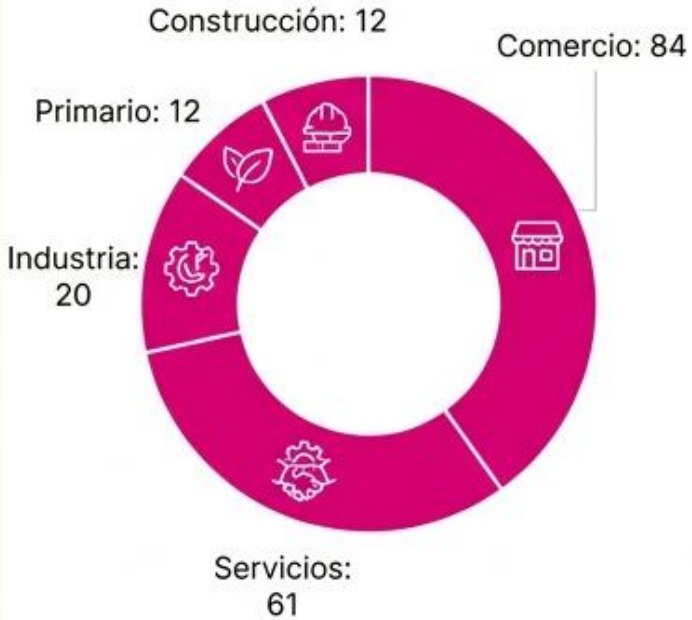
Personas  
Jurídicas



>5 años en el  
mercado

Muestra no probabilística por conveniencia gracias a la Alianza Interredes (FAEDPYME, MOTIVA, RLIE y REUNE)

## Sectores en Bucaramanga



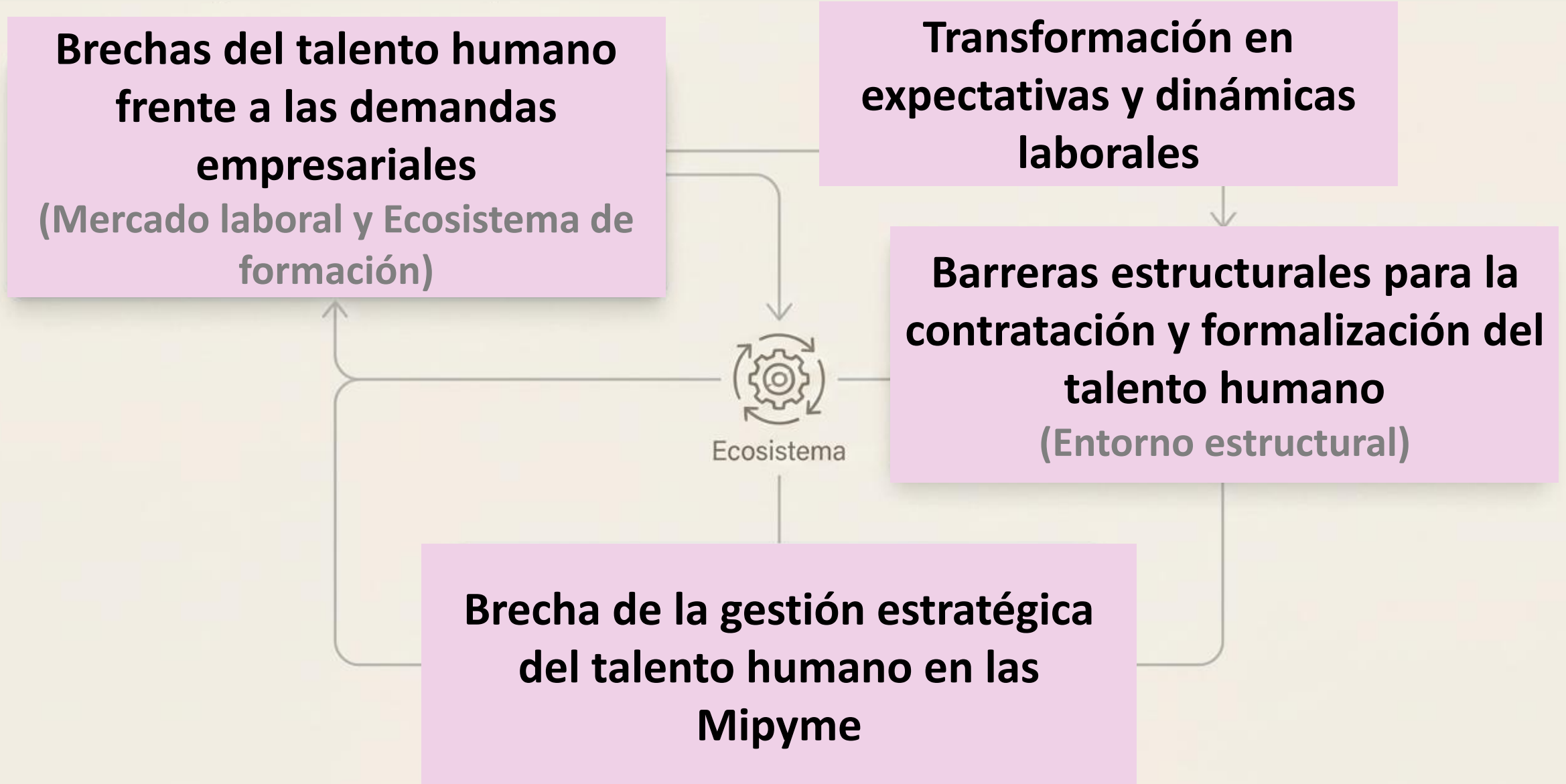
# Hallazgos

---

*Brechas, transformaciones y retos de capital humano*



# Resumen Brechas, Transformaciones y Retos de capital humano en la región



# Hallazgos del Mercado laboral y Ecosistema de formación

---

*Brechas del talento humano frente a las demandas  
empresariales*



# Dificultades críticas en la provisión de roles estratégicos (Directivos, financieros y legales)

## Barreras para la contratación de personal

Falta de cualificación: **48%**



Falta de experiencia: **46%**



Escasez de oferta: **33%**

## Roles Críticos

**Directivos:**  
**38%** de alta dificultad.

**Legales y Financieros:** **33%** de alta dificultad.

**!** Comparativamente, Bucaramanga presenta mayor dificultad para proveer estos puestos frente a Colombia e Iberoamérica.

## La Voz del Empresario

Expectativas de Acción Pública

- **71%** exige adecuar el sistema educativo.
- **50%** solicita el fomento de ciertos oficios.

# Las brechas de capital humano frenan la competitividad

(Internacionalización y transformación digital)

Barreras base transversales: 48% cualificación, 46% experiencia, 33% escasez



## Internacionalización

**Orientación al cliente:** 57% alta dificultad

(! Peor que COL/IBER)

**Idiomas:** 47% alta dificultad

(! Peor que IBER)



## Transformación Digital

**Perfiles de Ingeniería y TICs:** 34% alta dificultad

**Competencias TIC y Digitalización:** 47% de alta dificultad (! Peor que COL/IBER)

**Gestión de Proyectos:** 44% alta dificultad

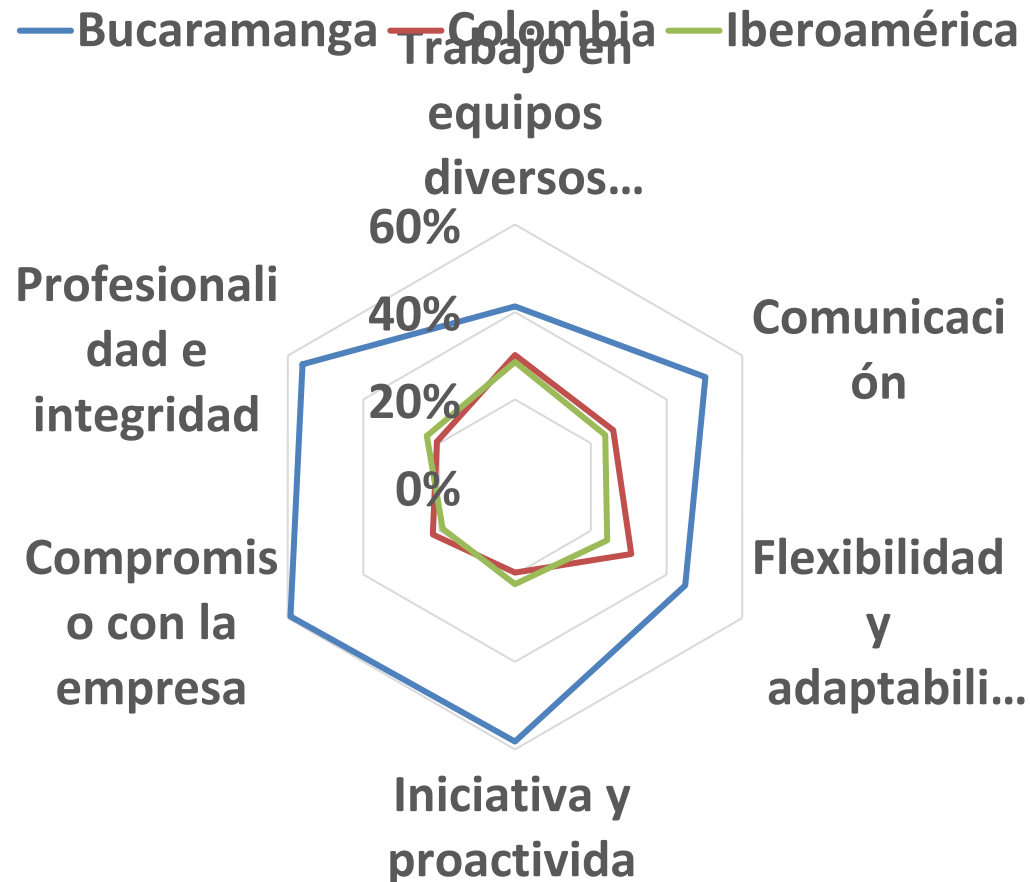
(Similar a COL/IBER)

## La Voz del Empresario - Expectativas de Acción Pública

71% exige adecuar el sistema educativo. 50% solicita el fomento de ciertos oficios.

# Brechas entre competencias blandas disponibles y necesidades empresariales

## Brecha de Competencias Blandas



**Zona Crítica (56% - 59%):**  
Compromiso, Iniciativa, Proactividad,  
Integridad, Profesionalidad.

**Zona Alta (45% - 50%):**  
Comunicación, Flexibilidad,  
Adaptabilidad.

**Zona Media (41%):**  
Trabajo en equipos diversos (edad, cultura).

**⚠ Iberoamérica y Colombia** presentan mayor facilidad para proveer estas competencias que Bucaramanga.

# Hallazgos del Mercado laboral y Ecosistema de formación

---

*Transformaciones en expectativas y dinámicas laborales*



# Baja motivación y compromiso del talento humano y altas expectativas laborales.

## Barreras del Candidato para la contratación de personal

**52%** Falta de motivación e interés de candidatos

**46%** Altas exigencias (horarios, estabilidad, etc.): Superiores a comportamiento nacional

El **59%** de las Mipyme considera difícil la provisión de talento humano que demuestre compromiso en la empresa.



## La Voz del Empresario

Expectativas de Acción Pública

**63%** exige fortalecer el sistema de valores del país (cultura del esfuerzo).

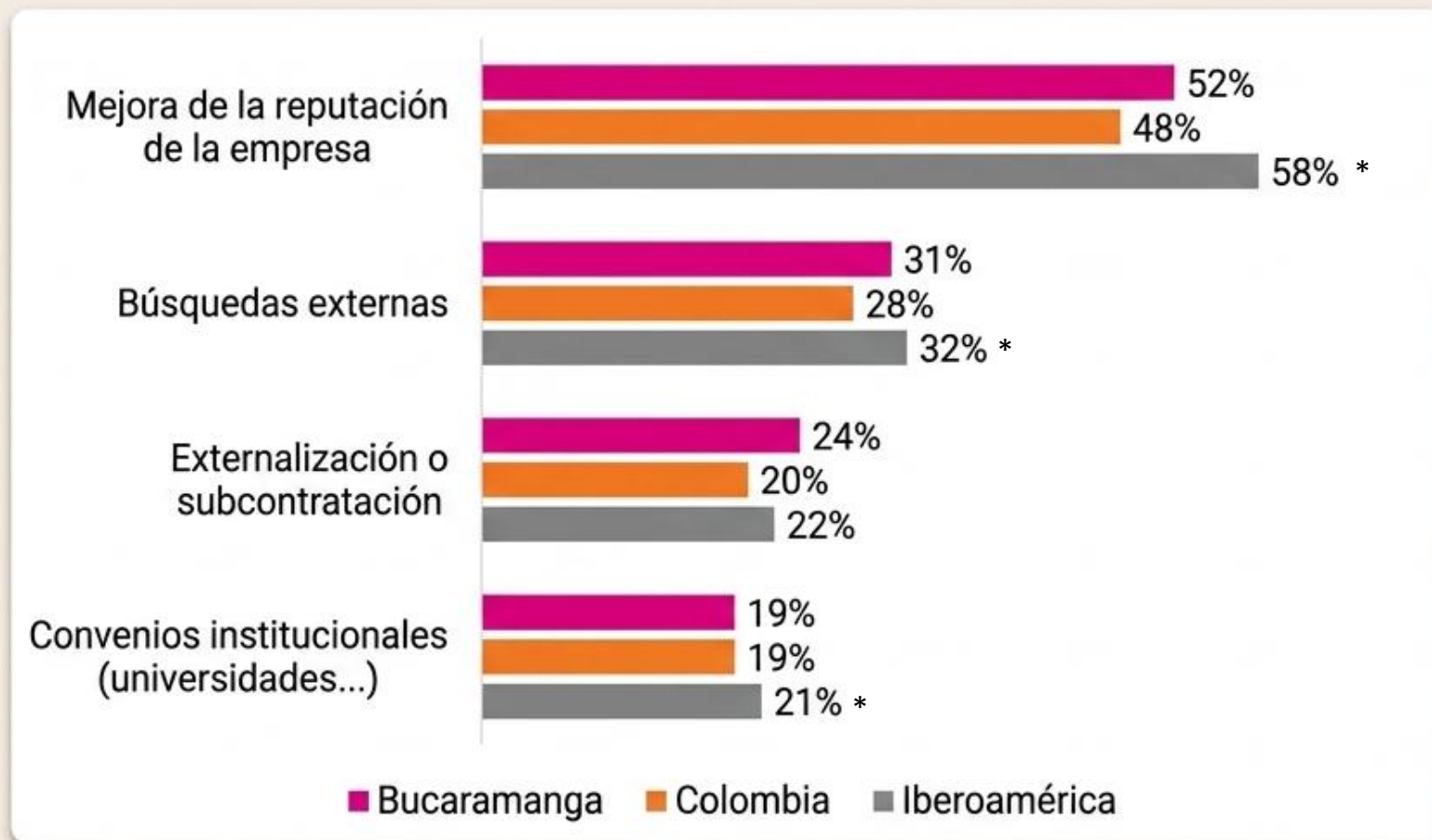
# Hallazgos de Capacidades empresariales

---

*Brechas en la gestión estratégica del talento humano en las Mipyme*



# Estrategias de atracción pasivas y desarticuladas



\* Diferencias estadísticamente significativas

## Insights

### Dependencia de la marca

Se privilegia la reputación empresarial frente a la búsqueda activa.

### Baja articulación

Ausencia de ecosistemas sostenibles de talento. Limitada conexión con universidades, bolsas de empleo o subcontratistas.

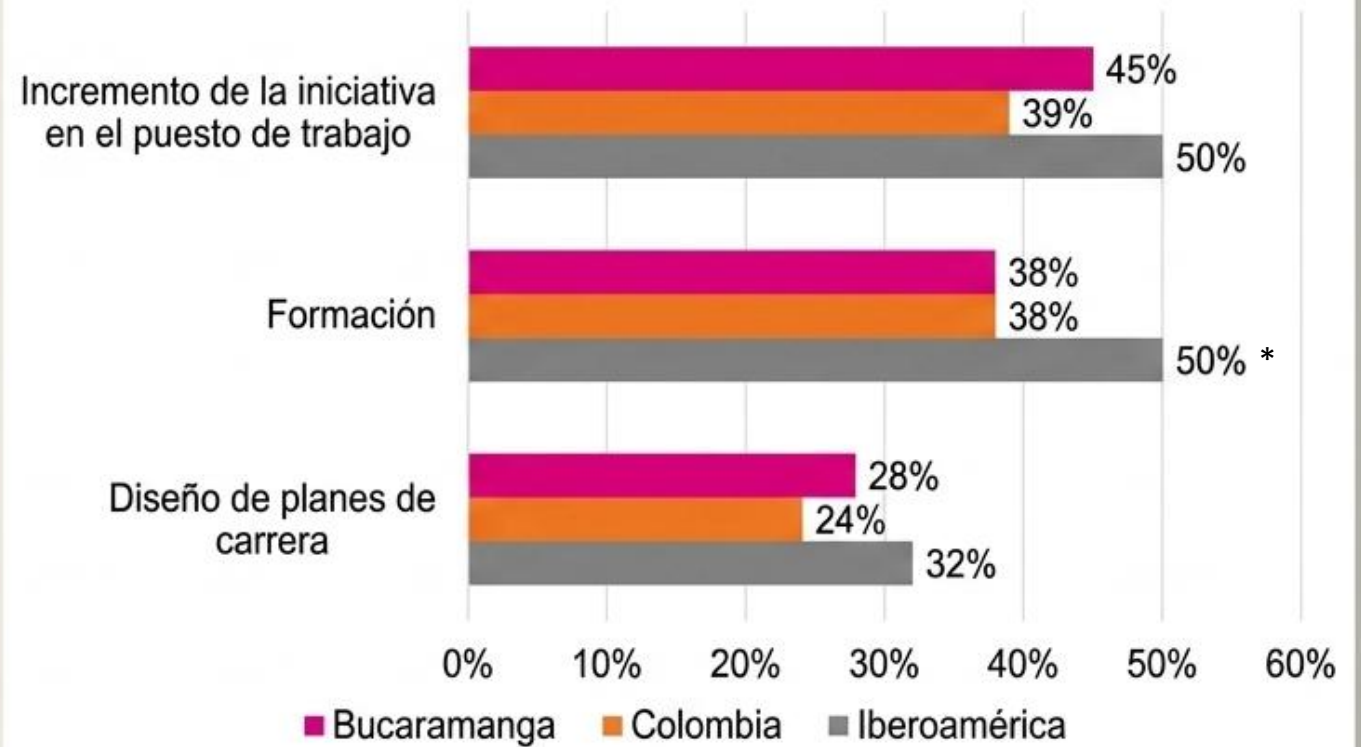
# Énfasis en motivación inmediata frente desarrollo estratégico (Formación y planes de carrera)



**Contexto Estructural:** El 52% de las empresas en Bucaramanga son de carácter familiar.

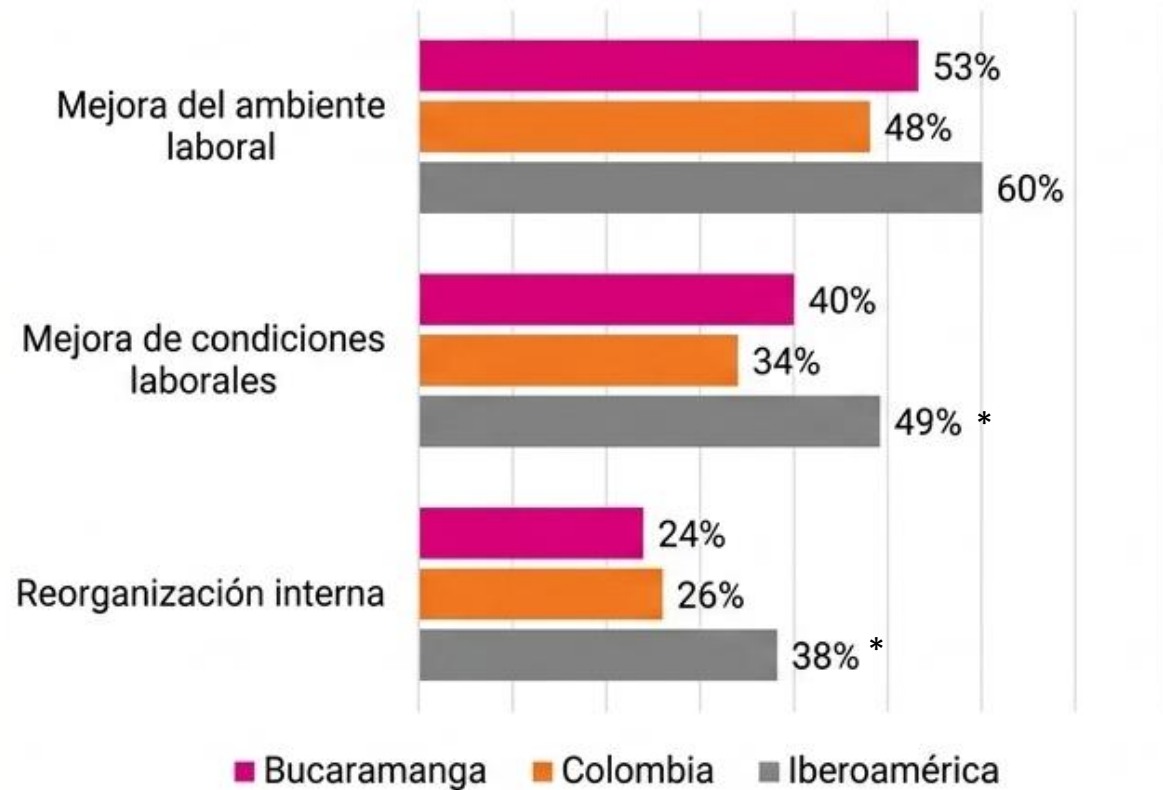
**Diagnóstico:** Existe un modelo de gestión orientado a la motivación a corto plazo (iniciativa en el puesto), evidenciando una baja capacidad para estimular el crecimiento y desarrollo de capacidades estratégicas a largo plazo (carreras/formación).

## Comparativo importancia de prácticas para desarrollar el talento humano



\* Diferencias estadísticamente significativas

# Predominio de estrategias relacionales de retención sobre transformaciones en condiciones laborales y organizacionales



\* Diferencias estadísticamente significativas

## Insights

- **El Enfoque Local:** Las MiPymes apuestan por mecanismos culturales y relacionales (ambiente laboral).
- **Contraste Regional:** Iberoamérica da una importancia significativamente mayor a mejorar las condiciones reales (49%) y a ejecutar reorganizaciones organizacionales profundas (38%) para garantizar la estabilidad.

## Hallazgos del Entorno estructural

*Barreras estructurales para la contratación y formalización del talento humano*



## El peso del entorno: Altos costos y barreras legales para la contratación de personal



### La Voz del Empresario

Expectativas de Acción Pública (Doble Demanda)



**54%**

considera de alta importancia ofrecer **ayudas financieras** para la contratación.



**53%**

exige la revisión profunda de la **legislación laboral** actual.

# Taller



*Cocreando soluciones para cerrar brechas de capital de talento humano*



# Taller: Cocreando soluciones para cerrar brechas

**Tiempo asignado:**  
10 minutos.



**Objetivo:** Priorizar las **problemáticas de capital humano** de la región y encontrar **causas** y **posibles acciones colectivas** de intervención.

## Priorización

Seleccionar **problemáticas de capital humano** según su incidencia directa en la competitividad de la región.

## Evaluación y Acción

- Evaluar las causas subyacentes.
- Proponer **acciones** Sectoriales, Gremiales o Sistémicas para la región

### Provisión de talento especializado

#### H1 - Dificultad para provisionar perfiles directivos, financieros y legales

38% alta dificultad en directivos · 33% en perfiles legales/financieros · Mayor brecha que Colombia e Iberoamérica

#### H2 - Brechas de capital humano para la internacionalización

57% dificultad en orientación al cliente · 47% en idiomas · Mayor dificultad que Iberoamérica

#### H3 - Brechas de capital humano para la transformación digital

47% dificultad en digitalización y TI · 44% en gestión de proyectos · Mayor que Colombia e Iberoamérica

### Brechas en competencias blandas

#### H8 - Brecha entre las competencias blandas del talento disponible y los requerimientos empresariales

56–59% alta dificultad en compromiso, iniciativa e integridad · 45–50% en comunicación y adaptabilidad · Peor que Colombia e Iberoamérica

### Expectativas y dinámicas laborales

#### H4 - Baja motivación y altas expectativas laborales del talento disponible

52% reporta falta de motivación · 46% exigencias en condiciones de trabajo · 59% dificultad para provisionar compromiso y sentido de pertenencia

### Gestión del talento en las MiPymes

#### H5 - Estrategias pasivas de atracción y baja articulación institucional

Solo 19% tiene convenios con universidades · Solo 24% subcontrata · 52% depende únicamente de su reputación

#### H6 - Baja inversión en formación y planes de carrera para el talento

Solo 28% da importancia a planes de carrera · Solo 38% a formación · 52% son empresas familiares

#### H7 - Retención basada en clima laboral, sin transformación organizacional

53% mejora ambiente laboral · Solo 24% hace reorganización interna · Iberoamérica más proactiva

### Entorno y condiciones estructurales

#### H9 - Altos costos y barreras legales para la contratación de personal

46% considera los costos como alta barrera · 54% pide ayudas para la contratación · 53% solicita revisión de la legislación laboral

# Taller: Cocreando soluciones para cerrar brechas

**Formulario**



**CREE,**  
**IMAGINA**  
**CREA**





# Competitividad del Capital Humano en Santander: Tendencias, brechas y retos frente al mercado laboral Colombiano

*Juan David Santamaria, Managing Consultant*

**Michael Page**

Michael Page

# Competitividad del talento en Santander

Tendencias, Brechas y Retos frente al  
mercado laboral Colombiano

Impulsando habilidades y desarrollo regional sostenible



# ¡Hola!



**Juan David Santamaría Saavedra**

**Managing Consultant**

*Energy, Mining, Oil&Gas, Engineering,  
Manufacturing and Agroindustry*

[juandavidsantamaria@michaelpage.com.co](mailto:juandavidsantamaria@michaelpage.com.co)

+57 3204671106

**Michael Page**

Administrador de Empresas UNAB

Ingeniero en Energía UNAB

MBA Core School of Management UNAB

# Contexto laboral 2026

## productividad vs. salario

### **Cambio en la gestión del talento**

El aumento del salario mínimo exige replantear modelos tradicionales y enfocarse en productividad y eficiencia.

### **Inversión en habilidades y tecnología**

Upskilling acelerado y automatización inteligente son esenciales para convertir salarios en crecimiento.

### **Riesgos y oportunidades regionales**

Regiones deben actuar rápido para mejorar competitividad y cerrar brechas de formación y talento.

# Dualidad entre oferta de talento y demanda productiva

**Desajuste estructural laboral**

**Impacto en competitividad**

**Brecha cultural y estratégica**

**Importancia de la alineación**



# Brecha habilidades blandas: factor crítico

Importancia habilidades blandas

Impacto de la brecha

Estrategias de desarrollo



# Satisfacción salarial y conformidad silenciosa

Global  
Trends

## Distribución satisfacción salarial

Solo un 37% de profesionales en Colombia están satisfechos con su salario, y otro 37% medianamente satisfechos, mostrando conformidad silenciosa.

## Riesgos conformidad silenciosa

La conformidad silenciosa puede causar rotación pasiva y pérdida de productividad en las empresas, afectando su competitividad

## Desafíos estratégicos empresariales

Las empresas deben equilibrar competitividad salarial con percepción de equidad para retener talento comprometido y motivado.

## **Desalineación** entre empresas y talento

### **Brecha en percepción salarial**

47% de empresas priorizan salarios competitivos, pero solo 33% de profesionales los encuentran atractivos.

### **Valoración del paquete integral**

El talento valora flexibilidad, desarrollo, bienestar y propósito más allá del salario.

### **Desafío para la retención**

Ajustes salariales pequeños no aumentan satisfacción; se requieren beneficios diferenciados y experiencias laborales atractivas.

### **Alineación para competitividad**

Alinear expectativas entre empresas y talento es clave para fortalecer la competitividad del capital humano regional.



## Comparativo salarial

Ciudad	Entry Level	Mid Level	Strategic
Santander	\$2.5M – \$4M	\$6M – \$10M	\$18M – \$35M
Bogotá	\$3M – \$5M	\$8M – \$14M	\$25M – \$60M
Medellín	\$2.8M – \$4.5M	\$7M – \$12M	\$22M – \$45M

## Comparativo salarial vs Rotación

Ciudad	Entry Level	Mid Level	Strategic
Santander	Alta	Media	Baja
Bogotá	Media	Media	Media
Medellín	Alta	Media	Media

# Estrategias para cerrar brechas y fortalecer la región

## **Alianza entre sectores**

Una acción coordinada entre empresas, academia y sector público es clave para mejorar la competitividad del capital humano en Santander.

## **Formación alineada y liderazgo**

Modelos de formación dual y desarrollo de habilidades blandas fortalecen la base de futuros líderes en niveles medios.

## **Modelos integrales de compensación**

Combinar salario, beneficios, flexibilidad y desarrollo profesional es esencial para retener talento y aumentar la competitividad.

## **Atracción y transferencia de talento**

Incorporar talento senior bajo esquemas flexibles impulsa la transferencia de conocimiento y eleva la competitividad local.

Michael Page



## ¿Consultoría Estratégica en Talento Humano?

**Agenda una sesión totalmente gratuita.**

**¡Estamos para conectar!**

*Déjame un mensaje: +57 3204671106*



Michael Page

Colombia

# El espejo y la brecha: Cómo la IA está revelando las brechas estructurales del trabajo en Santander y LATAM

*Julián Pérez, CEO*





# REGISTRE SU ASISTENCIA





# Proposiciones y varios

**UAN**  
UNIVERSIDAD  
ANTONIO NARIÑO

50 AÑOS

# Olimpiadas Internacionales de Física IPHO 2026

## Visibilidad

Primera vez en Colombia  
Tercera vez en Latinoamérica (México y Brasil)

## Trayectoria

Versión 56 Bucaramanga – Santander  
Versión 55 París - Francia

## Relevancia Académica

95 Países confirmados (5 Continentes)  
600 Estudiantes / 300 Profesores y evaluadores

## Invitados Especiales

Conferencias con Investigadores de Talla  
mundial / en confirmación premio Nobel

## Lugar y Fecha

Neomundo 4 al 12 de Julio



# IPHO 2026

## Alineación metas nacionales y locales



### **Innovación y Educación de Calidad**

Promover la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) entre jóvenes. Desarrollo de la Inteligencia Artificial



### **Desarrollo turístico sostenible y cultural**

Promover el turismo regional responsable, con impacto social y educativo.



### **Santander Destino Turístico de alto nivel**

Las Olimpiadas además de visibilizar a Santander incentiva el desarrollo científico y tecnológico. Santander se compromete a ser competitiva en las áreas STEM



### **Empleo y desarrollo económico local**

Oportunidad para proveedores y servicios regionales (transporte, COMERCIO, alimentación, guías).

# IPHO 2026

## Alineación metas entidades territoriales

### Departamento Santander 2024 - 2027

- Educación y ciencia para el desarrollo regional.
- **Turismo sostenible y diversificado como motor de desarrollo regional.**
- Infraestructura y conectividad para el desarrollo de regiones.
- **Empleo y emprendimiento en sectores estratégicos.**
- Resiliencia y desarrollo humano (equidad, infancia y juventud).

### Municipios AMB 2024 - 2027

- Educación y ciencia para el desarrollo Plan para promoción de la educación STEM y proyectos de ciencia para jóvenes.
- **Programas de turismo local y cultural con impacto social y económico.**
- Proyectos de desarrollo urbano y periurbano (acceso a servicios, movilidad, seguridad).
- **Alianzas público-privadas y fortalecimiento de la gestión institucional.**

# IPHO 2026

## ¿Por qué éste evento es estratégico para Santander?

- La IPhO 2026 es más que un evento académico, es una plataforma internacional para:
  - Posicionamiento internacional (Territorio Internacional de Ciencia, Educación e Innovación)
  - **Turismo Internacional**
  - Diplomacia Científica
  - **Fortalecimiento de la Marca Región**
  - Atracción de futura inversión nacional e internacional
  - **Promoción Educativa**
  - Desarrollo Económico para la Ciudad, el Departamento y el País.

# IPHO 2026

## Beneficios para el Departamento y Municipios

Posicionamiento  
internacional del Territorio



Líder Internacional de Ciencia, Educación e Innovación: Universidades, embajadas, ministerios de educación, medios internacionales, redes STEM globales

Promoción Turística  
Internacional



Recorridos en municipios del AMB de Bucaramanga (Panachi, Santísimo y Barichara): Visibilidad en redes internacionales, creación de contenido sobre Santander, futuras visitas turísticas

Impacto económico  
regional



Dinamización económica regional: Hoteles, Restaurantes, transporte, operadores turísticos, artesanías, comercio local, empresas logísticas, sector audiovisual

Transformación del Capital  
Humano



Apropiación social de la Ciencia / jóvenes voluntarios capacitados / formación en protocolo internacional / Desarrollo de la Juventud

• Legado educativo y  
científico



Fortalecimiento de vocaciones STEM, programas de semilleros, inspiración científica en jóvenes, formación de voluntariado bilingüe, fortalecimiento universitario regional, redes internacionales académicas. Desarrollo de las Olimpiadas Nacionales

# IPHO 2026

## ¿Qué le queda a Santander después del evento?

- Marca internacional de territorio
- Posicionamiento como región universitaria
- Fortalecimiento del turismo científico
- Redes internacionales académicas
- Experiencia organizando eventos globales
- Formación y competitividad del talento humano
- Mayor apropiación social de la ciencia
- Nuevas oportunidades de inversión y cooperación
- Plan para el fortalecimiento del aprendizaje y enseñanza de las ciencias básicas desde la educación media **(Piloto matemáticas y física)**

# IPHO 2026

## Beneficios para los patrocinadores en general

- “Entidad Aliada Oficial IPhO 2026” aparecerá en:
  - Piezas oficiales
  - Página web
  - Videos institucionales
  - Ruedas de prensa
  - Ceremonias
  - Kits internacionales
- Presencia de la marca institucional en:
  - Escenarios oficiales
  - Material internacional
  - Medios de comunicación
  - Redes sociales y documentales
  - Actividades culturales
  - Agenda turística oficial

# IPHO 2026

## Beneficios para los patrocinadores entidades territoriales

- Además de los beneficios generales:
  - Cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo
  - Apoyo a la educación y la juventud,
  - Promoción turística
  - Internacionalización territorial,
  - Fortalecimiento de CTI,
  - Dinamización económica regional
- Apoyo a salidas turísticas: “La experiencia territorial internacional del evento”:
  - El reconocimiento del territorio
  - La promoción cultural.
  - La conexión emocional con Santander
  - La visibilización internacional de cada municipio que se visita
  - Abre puertas para futuros eventos de diplomacia académica y científica.

# IPHO 2026

¿Cómo puedes hacer parte de la IPHO para mostrar a Santander al mundo?

Posibles patrocinios de Santander para el mundo IPHO 2026



**56<sup>th</sup>**  
**INTERNATIONAL  
PHYSICS OLYMPIAD**  
BUCARAMANGA COLOMBIA 2026

**PHYSICS  
IN ACTION**



SCAN ME



Coming soon

**JULY 4th - 12th**

**UAN**  
UNIVERSIDAD  
ANTONIO NARIÑO

**50** AÑOS

Gracias



# COORDINACIÓN DE PROMOCIÓN Y RELACIONES CORPORATIVAS

## Regional Santander

Ing. Leonardo Hernández Silva

Coordinador Relaciones Corporativas



[lhernandezs@sena.edu.co](mailto:lhernandezs@sena.edu.co)



**MÁS** Contratos  
Ahorro  
Futuro



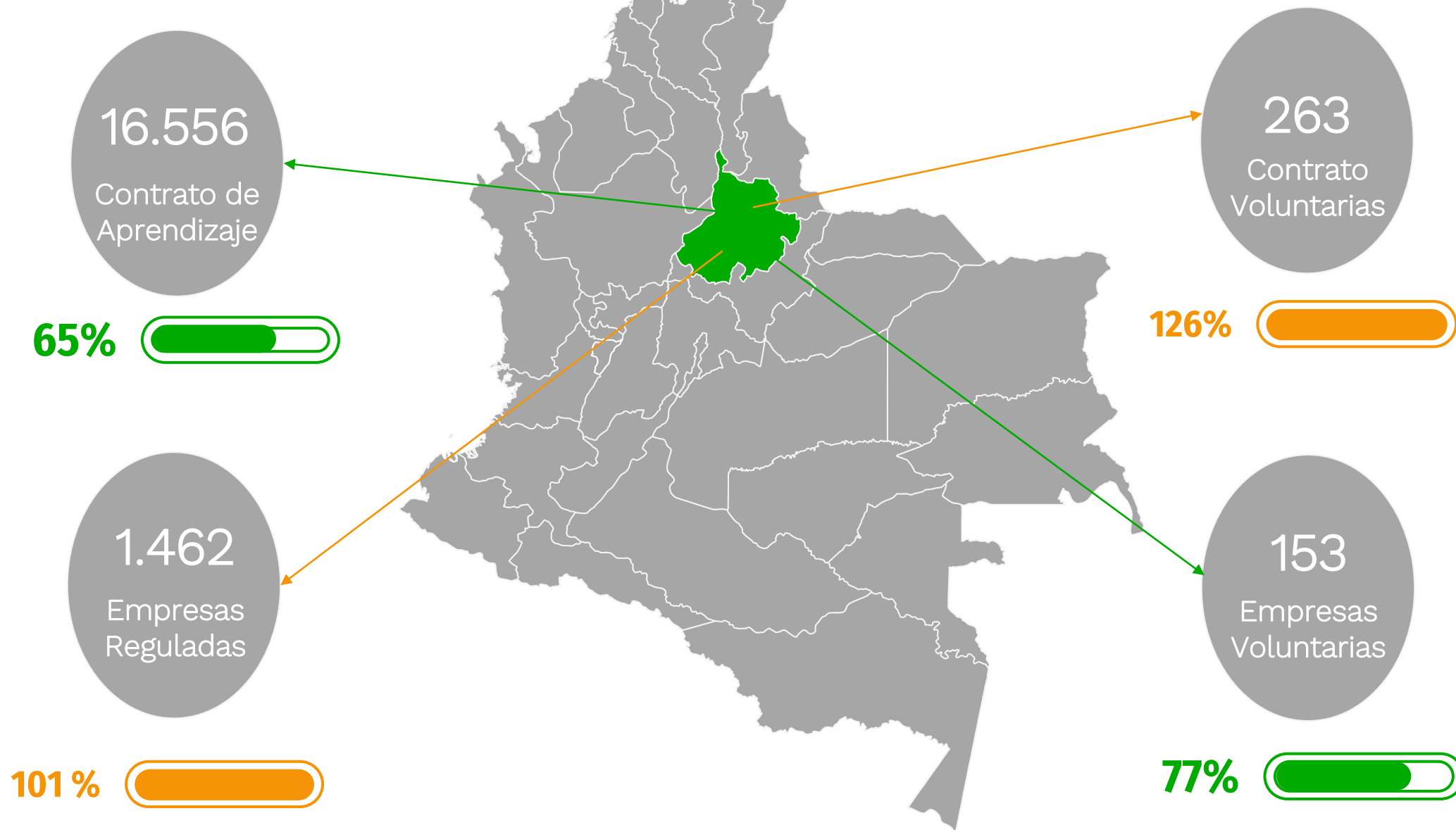
@SENAcomunica

[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)



# Contrato de Aprendizaje 2.026

# Metas y Ejecución 2026



# Contrato de Aprendizaje



0% – 51%

52% - 58%

59% a 100%

**Semáforo Contrato de Aprendizaje  
Mayo**

Centro	Meta	Ejecutado	Porcentaje	Faltante	Aprendices disponibles	Meta 2025	Ejecución semana 17 - 2025	Porcentaje ejecución semana 17 - 2025
CENTRO INDUSTRIAL DE MANTENIMIENTO INTEGRAL -GIRON-	1420	971	68%	449	552	1420	922	64%
CENTRO DE GESTION AGROEMPRESARIAL DEL ORIENTE -VELEZ-	720	466	64%	254	362	670	508	75%
CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA -FLORIDA BLANCA-	1020	514	50%	506	463	1070	582	54%
CENTRO DE ATENCION AL SECTOR AGROPECUARIO -PIEDECUESTA-	1050	714	68%	336	285	1050	704	67%
CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TURISTICOS-BUCARAMANGA-	3860	2280	59%	1580	521	4090	2365	57%
CENTRO INDUSTRIAL Y DEL DESARROLLO TECNOLOGICO-BARRANCABERMEJA-	1286	933	72%	353	609	1250	903	72%
CENTRO AGROTURISTICO -SAN GIL-	1200	760	63%	440	870	1200	791	65%
CENTRO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DE LOS ANDES -MALAGA-	500	347	69%	153	735	550	218	39%
Total centros	11056	6985	63%	4071	4397	11300	6993	62%
Total no SENA	5500	3859	70%	1641				
<b>Total regional</b>	<b>16556</b>	<b>10844</b>	<b>65%</b>	<b>5712</b>				

# Empresas Reguladas



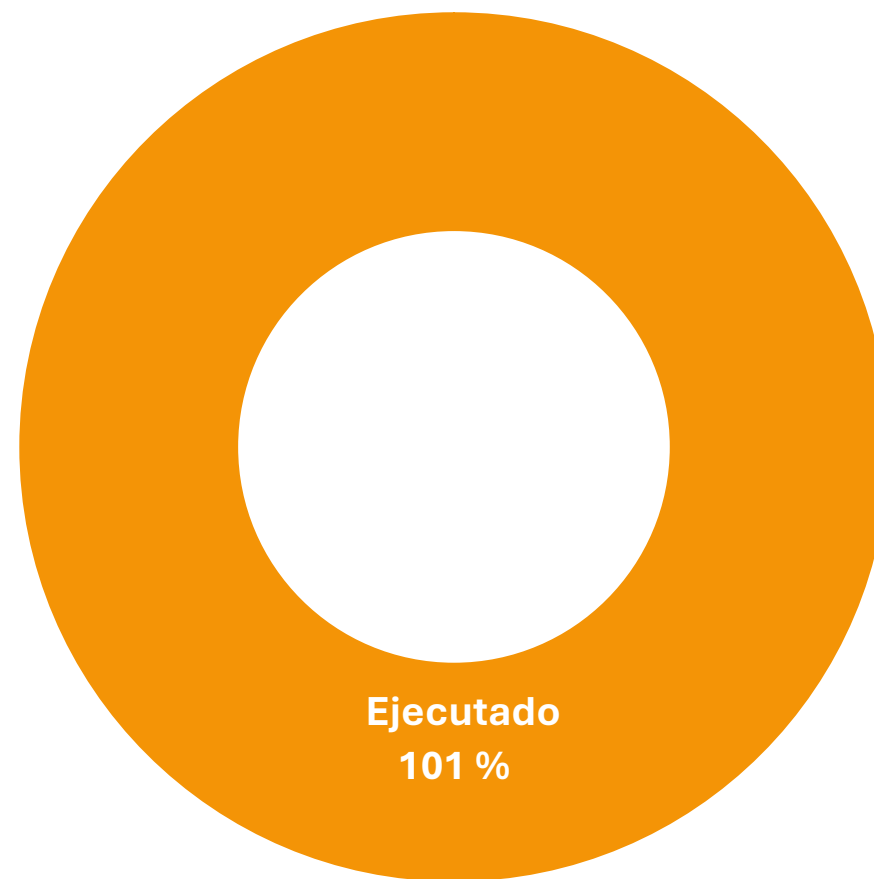
0% - 59%

60% - 69%

70% a 100%

Semáforo Empresas Reguladas – Mayo

<b>Meta</b>	<b>1462</b>	<b>100%</b>
<b>Ejecutado</b>	<b>1466</b>	<b>101%</b>
<b>Faltante</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

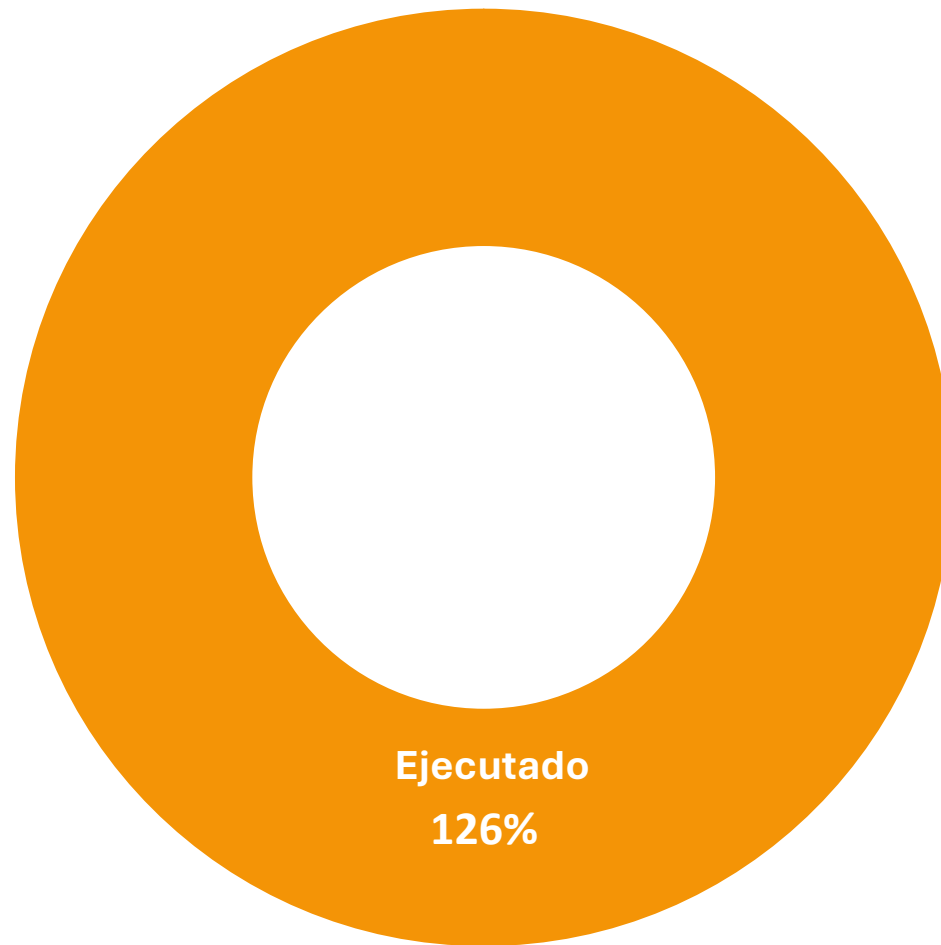


# Contrato de Aprendizaje Voluntarios



Semáforo Contrato Voluntario -  
Mayo

<b>Meta</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>
<b>Ejecutado</b>	<b>332</b>	<b>126%</b>
<b>Faltante</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



# Empresas Voluntarios



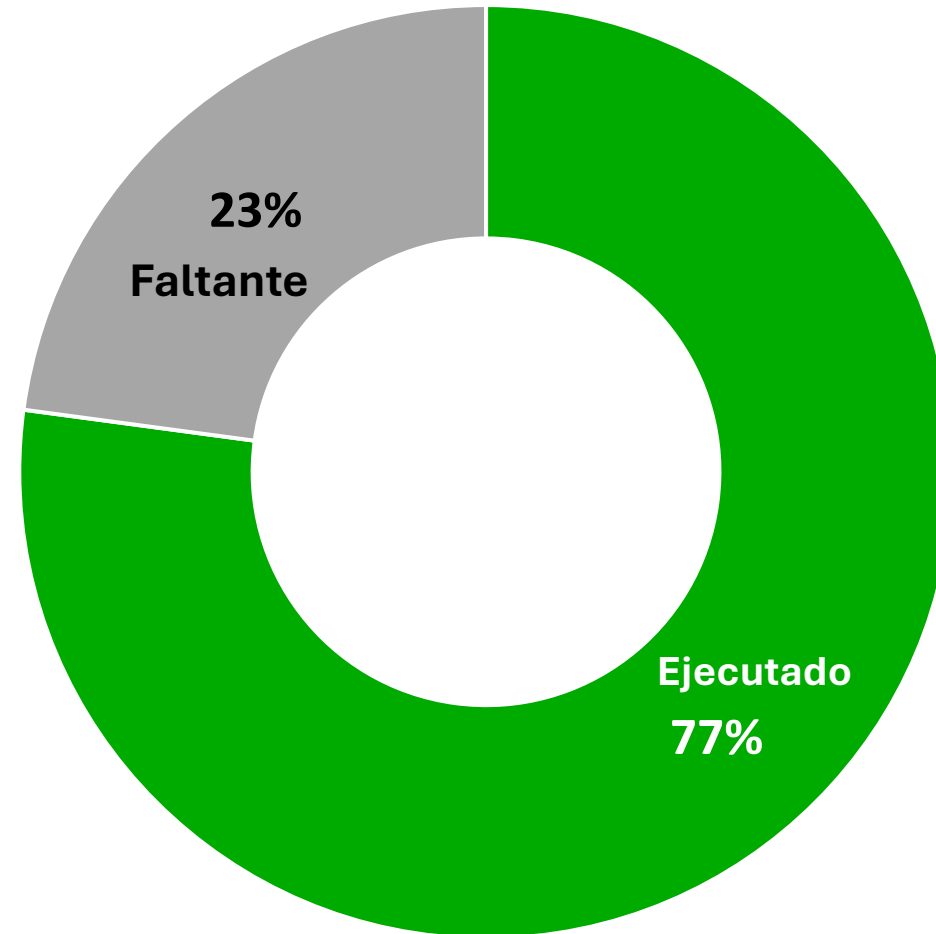
0% - 48%

49% - 56%

57% a 100%

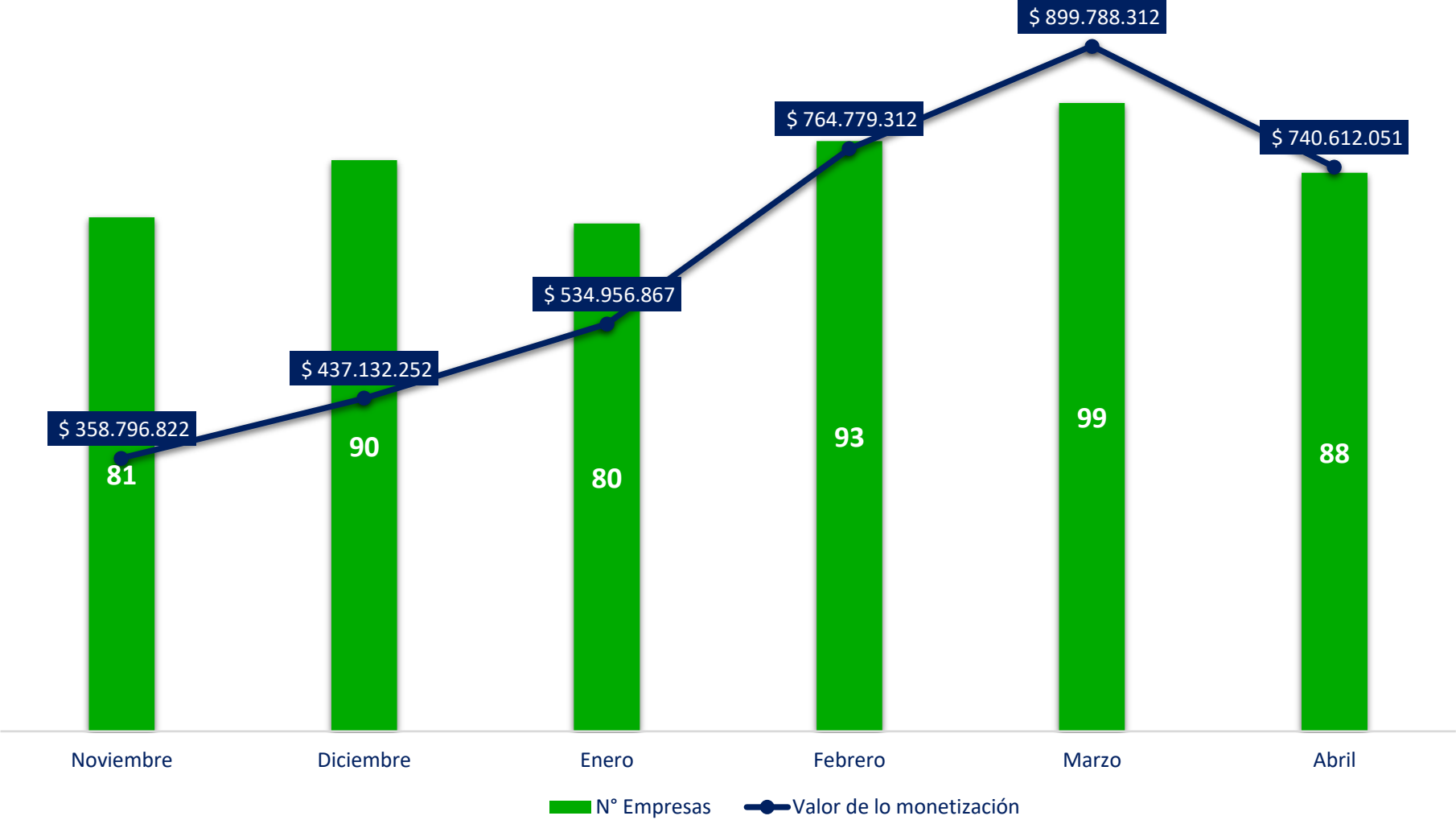
Semáforo Empresas Voluntarias - Mayo

<b>Meta</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>
<b>Ejecutado</b>	<b>118</b>	<b>77%</b>
<b>Faltante</b>	<b>45</b>	<b>23%</b>



# Monetización de Cuotas Reguladas

# Monetización De Cuotas De Los Últimos 6 Meses





# Invertir en Talento Humano Calificado



# VENTAJAS DE CONTRATAR APRENDICES

- **Más ahorro** para la empresa.
- Apoyo en procesos productivos.
- Se forman **talento** a la medida.
- Posible trabajador.
- Cada aprendiz representa **innovación, crecimiento y compromiso social**.
- Como **empresarios**, tienen en sus manos la posibilidad de transformar vidas.



**Contratar aprendices = menos costo + beneficios.**



**Ahorro + equipo fuerte = cumplimiento estratégico.**

**MÁS** Contratos  
Ahorro  
Futuro

# ¿QUÉ ES MÁS VALIOSO PARA SUS EMPRESAS?



## VENTAJAS DE CONTRATAR APRENDICES

- ✓ Más económico que monetizar
- ✓ Recibes apoyo en procesos de la empresa
- ✓ Formas talento a la medida
- ✓ Cumples la ley de manera estratégica
- ✓ Posible futuro trabajador
- ✓ Cada aprendiz representa innovación, crecimiento y compromiso social.
- ✓ Como empresarios, tienen en sus manos la posibilidad de transformar vidas.

👉 ✓ Contratar aprendices = menos costo + más beneficios

## DESVENTAJAS DE MONETIZAR

- ✗ Mayor costo para la empresa
- ✗ No se recibe talento ni apoyo
- ✗ Solo se cumple la ley pagando
- ✗ Ningún beneficio interno

👉 ✗ Monetizar = más costo + cero beneficios

🚀 Ahorro + Equipo fuerte + Cumplimiento estratégico





Ir a Contrato Dual

# COSTO DE CONTRATACIÓN DE APRENDICES Vs MONETIZACIÓN - LEY 2466 DE 2025

## CONTRATO DE APRENDIZAJE TRADICIONAL

SMMLV 2026 \$ 1.750.905

Auxilio de Transporte 2026 \$ 249.095

Clase de riesgo ARL: I - Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes

Aplica exención Art 114 - 1 E.T:

SI

Incluye dotación:

SI

### Análisis Comparativo Unitario

Tipo de aprendiz: **TECNÓLOGO**

#### Contratación de Aprendices

Conceptos y Variables	Tiempo (Meses)	Aportes a Seguridad Social					Parafiscales			Prestaciones Sociales					Total Contratación - Etapas
		Sostenimiento (SMMLV)	Auxilio de Transporte	Salud (SMMLV)	Pensión (SMMLV)	ARL (SMMLV)	Caja de Compensación (SMMLV)	SENA (SMMLV)	ICBF (SMMLV)	Prima de Servicios (SMMLV)	Auxilio de cesantías (SMMLV)	Intereses Cesantías (SMMLV)	Vacaciones (SMMLV)	Dotación (SMMLV)	
<b>Etapa Lectiva</b>	21														
Tarifas %		75%	0%	12,5%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Costo		\$ 27.576.754	\$ 0	\$ 4.596.126	\$ 0	\$ 191.934	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 32.364.814
<b>Etapa Productiva</b>	6														
Tarifas %		100%	100%	0,0%	12,0%	0,5%	4,0%	0,0%	0,0%	8,33%	8,33%	1,0%	4,17%	1,0%	
Costo		\$ 10.505.430	\$ 1.494.570	\$ 0	\$ 1.260.652	\$ 54.838	\$ 420.217	\$ 0	\$ 0	\$ 999.600	\$ 999.600	\$ 59.976	\$ 437.761	\$ 105.054	\$ 16.337.699
<b>Total Contratación</b>	27	\$ 38.082.184	\$ 1.494.570	\$ 4.596.126	\$ 1.260.652	\$ 246.773	\$ 420.217	\$ 0	\$ 0	\$ 999.600	\$ 999.600	\$ 59.976	\$ 437.761	\$ 105.054	\$ 48.702.512

#### Monetización de Aprendices

Conceptos y Variables	Tiempo (Meses)	Monetización - Ley 2466 2025	Total Monetización - Etapas
<b>Etapa Lectiva</b>	22		
Tarifas %		150%	
Costo		\$ 57.779.865	\$ 57.779.865
<b>Etapa Productiva</b>	6		
Tarifas %		150%	
Costo		\$ 15.758.145	\$ 15.758.145
<b>Total Monetización</b>	28	\$ 73.538.010	\$ 73.538.010

**CREE E IMPULSA EL TALENTO SENA**

Ahorro (-): **-\$ 24.835.498**

"Gracias por valorar a nuestros aprendices y respaldar su proceso de formación. Con su apoyo, seguimos construyendo un mejor futuro para ellos y brindándoles más oportunidades para crecer."

\* Monetización: No aplica acuerdo 11 - 20 días hábiles.

\* Art 128 CST Aux de transporte.

\* Tecnólogo - Debe tener registro calificado

\* Artículo 114-1 del Estatuto Tributario

Exención Icbf - Sena.

\* Los valores pueden variar según el tipo de riesgo laboral y si existen exenciones tributarias.



**MÁS** Contratos  
Ahorro  
Futuro

Gracias



# Conversatorio



# GRACIAS



**Santander\_competitivo**



**CRCsantander**



**Santander Competitivo**



**Santander Competitivo**

**[www.santandercompetitivo.org](http://www.santandercompetitivo.org)**