

PROPUESTAS PARA FORTALECER EL EMPLEO JUVENIL EN SANTANDER

DICIEMBRE 2021



prosantander



CRÉDITOS

PROSANTANDER

Juan Pablo Remolina Pulido - Director Ejecutivo
Silvia Catalina Parra Jiménez - Coordinadora de Proyectos
Paula Valentina Quintero Serrano - Pasante de Comunicaciones

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) REGIONAL SANTANDER

Oscar Alfonso Peña Amaya - Coordinador Agencia Pública de Empleo
Raúl Castellanos Corredor - Profesional Agencia Pública de Empleo

COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN DE SANTANDER (CRCI)

Juan Hernando Puyana Valdivieso - Director Ejecutivo
Clara Rocío Hormiga Hormiga - Asistente

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA

Juan Carlos Rincón Liévano - Presidente Ejecutivo
María Eugenia Largo Jaimes - Directora de Conexiones Empresariales
Juliana Carolina Correa Barrios - Directora del Centro de Desarrollo Empresarial
Hans Sebastián Toro González - Vicepresidente de Capital Humano Empresarial

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA (ANDI) SANTANDER

María Juliana Remolina Ordóñez - Gerente

Julieth Vanessa Ramírez Olarte - Asistente de Gerencia

Iván Guillermo Ramírez Zambrano - Vicepresidente de la Junta Directiva Andi del Futuro (ADF)

CAJA SANTANDEREANA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CAJASAN)

Cesar Augusto Guevara - Director General

Alba Yaneth Gómez Meza - Líder Estratégica Programas Impacto Social

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA (UNAB)

Sergio Iván Ferreira Traslaviña - Director de Unab Dual

Yaneth Rocío Orellana Hernández - Decana de la Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos

Sergio Alberto Rey López - Coordinador Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DE BUCARAMANGA (IMEBU)

José Luis Hernández Jaimes - Director

Deicy Hernández - Subdirectora Técnica

Bryam Andrés Gómez Estévez - Coordinador Observatorio Económico

Maryi Yurany Uriza Estupiñan - Profesional Observatorio Económico

COMPILACIÓN

Silvia Catalina Parra Jiménez - Coordinadora de Proyectos de Prosantander

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Betr Media S.A.S

CONTENIDO

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL JUVENIL EN SANTANDER	7
METODOLOGÍA	10
PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	12
COMUNICACIÓN	13
FORMACIÓN	19
EMPRESARIATO	22
TEJIDO EMPRESARIAL	24
POLÍTICA Y NORMATIVA	28
CONCLUSIONES	31
ANEXOS	33
REFERENCIAS	34



INTRODUCCIÓN

Este documento surge por la preocupación que comparten distintas instituciones a nivel regional frente a las fallas que presenta el mercado laboral en Santander, las cuales se profundizaron con el impacto sin precedentes que dejó la pandemia de la Covid-19, afectando principalmente a la población joven del departamento.

Este informe se publica con el propósito de aportar una visión práctica sobre la problemática que existe alrededor del empleo juvenil y propone algunas posibles alternativas de solución para el mejoramiento de la empleabilidad en el departamento. Así mismo, este no pretende ser un estudio académico sobre el empleo, pero sí busca aportar insumos para el entendimiento de la problemática y propuestas de acciones a desarrollar desde los distintos actores de la sociedad.

Los aportes aquí plasmados nacen de múltiples fuentes que involucraron a jóvenes, empresarios, universidades,

gremios, actores civiles y sociales, entre otros. Es importante resaltar que existen dentro del análisis varios obstáculos a nivel de información disponible como indicadores de medición desagregados y estudios actualizados, lo que conlleva a que los aportes surjan de un contexto con restricciones.

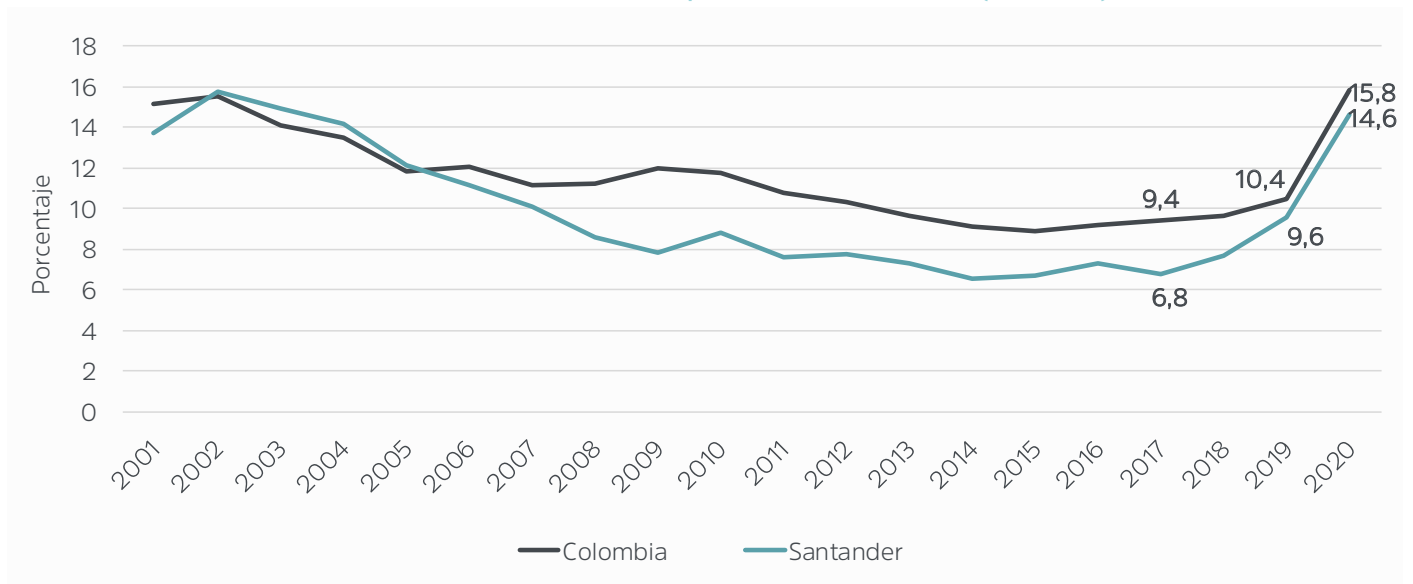
Este documento está dirigido a todos aquellos actores del territorio responsables o dolientes de los temas de empleabilidad tales como el gobierno nacional, departamental, municipal, Servicio Nacional de Aprendizaje, cajas de compensación, universidades, agremiaciones y empresas, quienes a través de estas ideas estén en la capacidad de implementar soluciones totales o parciales que aporten a las necesidades de empleabilidad de la población joven del departamento de Santander.

CONTEXTO DEL MERCADO **LABORAL JUVENIL EN SANTANDER**

Según los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de desempleo de Santander presentó una tendencia decreciente del 2002 al 2017, siendo inferior a la nacional desde el 2005. 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 los cuales 46.000 se presentaron en el último año como consecuencia de la crisis del Covid-19 (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. Evolución de la tasa de desempleo en Santander y Colombia (2001-2020)

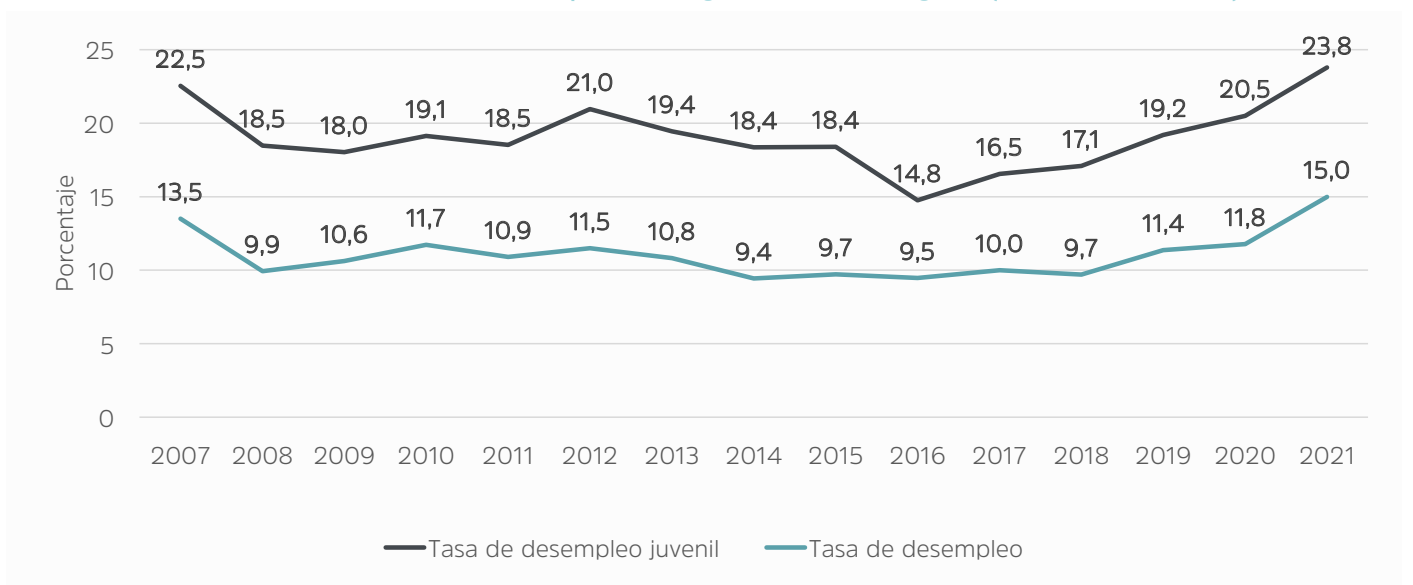


Fuente: DANE

Por otra parte, en la Gráfica 2 se puede apreciar que el Área Metropolitana de Bucaramanga presenta una tasa de desempleo del 15% (89.000 personas) entre enero y marzo del 2021, y una tasa de desempleo juvenil del 23.8%, 8.8 puntos porcentuales (pp) más que la general, es decir 38.000 jóvenes entre los 14 y 28 años

se encuentran desocupados en el primer trimestre del año. Así mismo, el desempleo juvenil ha presentado un crecimiento de 9 pp del 2016 al 2021, mientras que la tasa de desempleo general se ha incrementado en 5.5 pp en el mismo periodo.

Gráfica 2: Porcentaje de la tasa de desempleo juvenil y general de Bucaramanga A.M (trimestre móvil Ene-Mar)

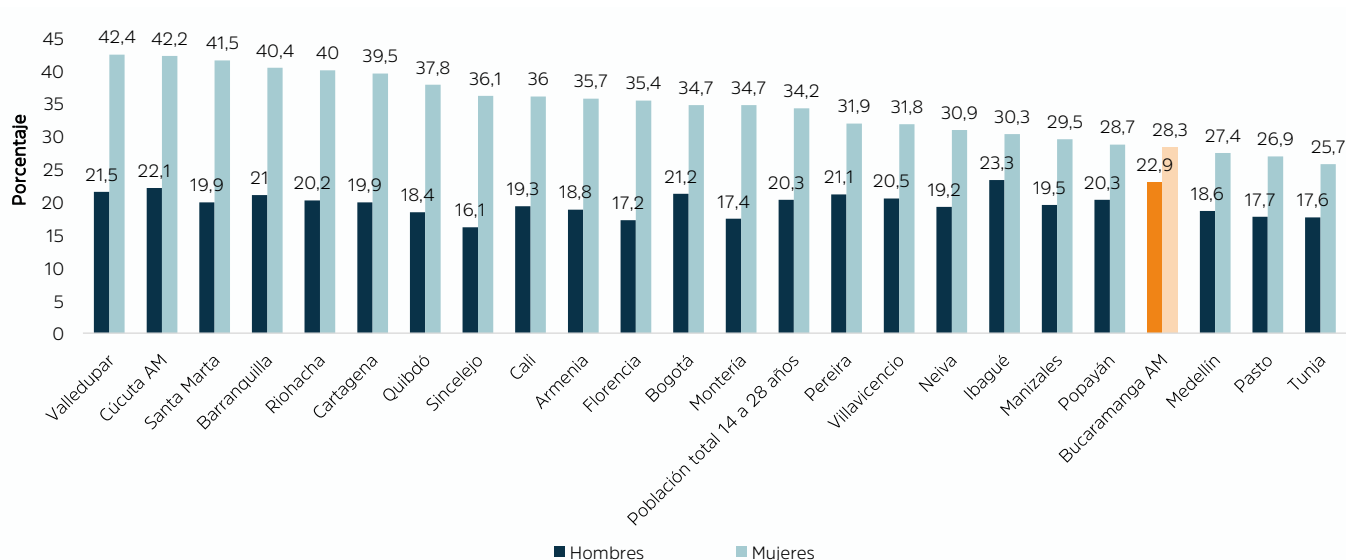


Fuente: DANE

La población de jóvenes NINI¹, que ni trabajan ni estudian se estima en por lo menos 70.000 personas, situación que afecta mucho más a las mujeres que a los hombres

(28,8% vs. 22,9%), pese a que el Área Metropolitana de Bucaramanga muestra niveles bajos respecto al resto de las principales ciudades del país.

Gráfica 3: Porcentaje de jóvenes NINI en 23 ciudades y áreas metropolitanas según sexo (trimestre dic/20 - feb/21)



Fuente: DANE

Ante este panorama, Prosantander, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Santander (CRCI), la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la Asociación Nacional de Empresarios de Santander (ANDI), Caja Santandereana de Compensación Familiar (CAJASAN), la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) y el

Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga (IMEBU) realizaron una serie de mesas de trabajo con el fin de generar propuestas para fortalecer el empleo juvenil en el departamento, que permita reducir las barreras de empleabilidad y generar oportunidades laborales para los jóvenes santandereanos.

1 NINI: Ni trabaja, ni estudia (porcentaje de jóvenes entre los 14 y 28 años que no están ocupados en el mercado laboral y no se encuentran matriculados en un plantel educativo).

METODOLOGÍA



Panorámica Bucaramanga, Jaime Moreno.

En el proceso de elaboración del documento se analizó información de bases de datos provenientes de fuentes secundarias y primarias (encuestas de identificación de necesidades de formación de talento humano²) que dan cuenta de la situación de empleabilidad en el departamento de Santander, así como las propuestas y soluciones implementadas en otras regiones del país.

Así mismo, se desarrollaron dos sesiones de grupo focal en las que se contó con la participación de representantes del sector empresarial, de Instituciones de Educación Superior, gremios, Bolsas de Empleo, cajas de compensación y jóvenes santandereanos³. En la primera sesión llevada a cabo el 11 de junio se utilizó la metodología de clarificación por medio de elaboración colaborativa del árbol de problemas, donde se identificaron las causas y consecuencias

de primer y segundo orden frente al bajo nivel de inserción laboral de los jóvenes en Santander.

En la segunda parte del grupo focal realizado el 18 de junio de 2021, de forma colaborativa, por medio de la metodología de solución creativa de problemas se llevó a cabo una lluvia de ideas de alternativas de solución al problema planteado, las cuales en la sesión del 25 de junio se clasificaron en cinco áreas: comunicación, formación, emprendimiento, tejido empresarial y política y normativa.

Finalmente, gracias al trabajo conjunto y los aportes de cada institución, se construyó el presente documento que condensa 32 propuestas concretas, que sirven de insumo para la creación de estrategias, programas y políticas para el fortalecimiento del empleo juvenil en Santander.

² En la encuesta “Diagnóstico de necesidades de formación del talento humano para el sector empresarial santandereano” realizada por la Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Santander, la Electricidad de Santander y UNIREC a 59 empresas santandereanas se identificó que la comunicación, la capacidad de trabajo colaborativo y el uso de herramientas digitales son las principales debilidades en el talento humano que ingresa a laborar a las empresas. Por su parte, en la encuesta “Intención Empleo Juvenil” realizada por la ANDI a 15 empresas representativas de la región se encontró que las habilidades blandas, dominio del inglés y desarrollo de software son las principales capacidades requeridas de los jóvenes en el corto y mediano plazo.

³ Jesus Hernando Chanci Becerra, Diego Armando Rivera y Anderson Fabian Hurtado Jóvenes Santandereanos de 18 a 28 años.

PROPUESTAS PARA FORTALECER EL EMPLEO JUVENIL EN SANTANDER

PROPUESTAS DE,
SOLUCIÓN



COMUNICACIÓN

1.1. Promoción y divulgación de los beneficios e incentivos de contratación de población joven al tejido empresarial.

En Colombia existen algunas normas y leyes que en determinados momentos emite el Gobierno Nacional, que benefician la contratación de población joven, pero los empresarios no las conocen o ignoran el alcance de las mismas.

Actualmente está vigente el Decreto 688 del 24 de junio de 2021, el cual crea en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el apoyo económico para la generación de empleo de jóvenes dentro de la estrategia “Sacúdete”. Este beneficio consiste en que el Gobierno Nacional otorga un aporte mensual del 25% de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) a los empleadores, es decir, las personas jurídicas, naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos y cooperativas que contraten o vinculen formalmente a jóvenes entre 18 y 28 años a partir del mes de julio y durante el resto de la vigencia 2021.

Por otra parte, la deducción tributaria del Primer Empleo, consignada en el Artículo 108-5 del Estatuto Tributario adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, consiste en el derecho a deducir el 120% de los pagos de declaración de renta y complementarios que las empresas realicen por concepto de salario de empleados menores de 28 años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. La deducción

máxima por empleado es de 115 UVT (Unidad de Valor Tributario) mensuales y procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente.

Igualmente, la Ley 1780 de 2016 otorga beneficios de exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación; así como la exoneración del aporte a las cajas de compensación familiar a la pequeña empresa joven⁴ que generen nuevos empleos para contratar personas entre 18 y 28 años y que demuestren que aumentó el número de empleados y el valor total de la nómina respecto del año anterior.

En ese sentido, resulta necesario implementar actividades de promoción y divulgación de la normatividad vigente, invitando a la consulta permanente de la página del Ministerio de Trabajo, para aprovechar los beneficios que ofrece el Gobierno para quienes contraten a jóvenes, e igualmente se deben implementar capacitaciones a empresarios (virtuales o presenciales) para informarles sobre las normas que vayan surgiendo por parte del Gobierno Nacional que beneficien este tipo de contratación.

1.2. Ampliar los canales de divulgación y visibilidad de los portafolios de servicios de las Agencias de Empleo haciéndolos más amigables y orientados a la población de los jóvenes.

La Ley 1636 de 2013 crea la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, con el objetivo de integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación

⁴ Pequeña empresa joven: las personas naturales que tengan hasta 35 años o personas jurídicas que tengan participación (como mínimo la mitad más uno de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital) de uno o varios jóvenes menores de 35 años.

de empleo. La red está integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo a cargo de las cajas de compensación familiar; las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo.

Las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo prestan los siguientes servicios a empleadores y buscadores de empleo de manera gratuita: registro de hojas de vida, empresas y vacantes, orientación ocupacional a personas, preselección y remisión de candidatos. Por su parte, las Bolsas de Empleo son personas jurídicas sin ánimo de lucro que de forma gratuita realizan la actividad de inscripción de hojas de vida y remisión a empleadores demandantes, para un grupo específico de personas con los cuales tienen una relación particular, tal como: estudiantes, egresados, entre otros.

En el Departamento de Santander existen seis Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, una privada (ADECCO) y cinco públicas (Cajasan, Imebu, SENA, Comfenalco Santander y Cafaba); y ocho Bolsas de Empleo privadas de las Instituciones de Educación Superior (Unidades Tecnológicas de Santander UTS, Universidad Cooperativa de Colombia UCC, Universidad Santo Tomás, Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, Universidad Industrial de Santander UIS y Universidad de Santander UDES). (Ver Anexo 1)

Actualmente los prestadores del Servicio Público de Empleo del departamento usan los mismos canales de comunicación institucionales para la publicación y divulgación de las vacantes, siendo estos poco atractivos para la audiencia juvenil.

Por lo anterior se debe crear una estrategia de comunicación especializada, dirigida al segmento de los jóvenes, que plantee alternativas modernas de comunicación, producción audiovisual innovadora, que incorpore contenidos con un lenguaje sencillo y atractivo para los jóvenes y que sea divulgada a través de redes sociales y otros mecanismos de preferencia de esta audiencia.

1.3. Promoción y capacitación en el uso de las plataformas (cargue y ciclo de vacantes) por parte de las empresas para garantizar la gestión a través de las Agencias de Empleo autorizadas del departamento.

La Ley 1636 de junio de 2013 en el artículo 31 indica que el registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo es de carácter obligatorio por parte de los empleadores y que es responsabilidad del Gobierno Nacional definir las sanciones a que haya lugar. Para el cumplimiento de

lo anterior se han realizado tímidas campañas desde el orden nacional y han sido los prestadores del Servicio Público de Empleo en las regiones, quienes han llevado la vocería dentro del tejido empresarial; sin embargo esta obligatoriedad al no tener sanciones de por medio aún definidas, sigue pasando desapercibida.

En muestra realizada a través de los prestadores del Servicio Público de Empleo en el Departamento de Santander se identifica que del 100% de las empresas registradas a cierre de 2020, el 13 % de las empresas publicó vacantes por lo menos una vez, y el 3% dos veces para la vigencia 2020.

Así mismo se resalta que las empresas pueden llegar a publicar sus vacantes y no solicitar la gestión de las mismas a través de algún prestador o Agencia de Empleo, cumpliendo así con el requisito normativo pero dejando sin posibilidad de acceso a la participación del proceso de selección a cientos de personas con registro de hoja de vida en plataforma del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE).

En ese sentido, es importante que los prestadores del Servicio Público de Empleo brinden, dentro de sus actividades permanentes, orientación a empresarios en el manejo de las plataformas de empleo, y también en lo concerniente al conocimiento de la normatividad al respecto que establece la obligatoriedad de publicar las nuevas vacantes dentro de los 10 días siguientes al surgimiento de las mismas, a través de un prestador autorizado del Servicio Público de Empleo. Algunas de estas normas son el decreto 2852 de 2013, la Resolución 129 de 2015 (Unidad del Servicio Público de Empleo), y el decreto 1668 de 2016⁵.

1.4. Unificar la información de las plataformas públicas del SENA y la del Servicio Público de Empleo para que no se generen duplicidades.

Existen varias plataformas para la sistematización del servicio público de empleo, siendo las dos principales la del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) y la plataforma de la Agencia Pública de Empleo del SENA. Estas plataformas permiten una visualización de todas las ofertas de trabajo existentes por cada prestador, sin embargo se presenta una dificultad para que quienes están buscando empleo puedan postularse a las ofertas, ya que si la vacante a la que quieren postularse pertenece a la otra plataforma, se limita el acceso y la persona debe realizar el proceso de registro desde cero en la plataforma que ofrece la vacante.

En la actualidad, desde el Ministerio de Trabajo y el Servicio Público de Empleo, se cuenta con un proyecto

⁵ El Decreto 1668 de 2016 define los criterios para contratación de mano de obra local en municipios en donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

para garantizar los recursos que permitan la mejora de la plataforma SISE, así como la integración de las existentes. Este proceso de integración es fundamental para facilitar la búsqueda de empleo de la población en general.

1.5. Medición y divulgación periódica de indicadores de desempeño de las Agencias de Empleo.

Actualmente no todas las Agencias de Empleo realizan mediciones de desempeño de los indicadores de empleabilidad o no publican la información de manera periódica en los portales, lo que demuestra una debilidad en la caracterización del mercado laboral en el departamento.

La ausencia de esta información en Santander, dificulta el encuentro de la oferta y demanda de empleo, la priorización de población vulnerable, la identificación de perfiles, competencias y habilidades más demandadas en el territorio, así como el seguimiento al desempeño de las Agencias de Empleo y la posibilidad de contar con insumos para la creación de estrategias de empleabilidad en la región.

Por lo tanto, resulta muy pertinente, la generación de informes mensuales por parte de los prestadores del Servicio Público de Empleo con indicadores como: número de nuevas personas inscritas en las plataformas de empleo; número de orientados; número de nuevas empresas registradas; número de nuevas vacantes publicadas; número de colocaciones; tipos de cargos, habilidades, nivel de estudios y experiencia requeridos por las empresas; edad, sexo, nivel educativo, años de experiencia y áreas de trabajo de los buscadores de empleo; ubicación geográfica de las vacantes; y población vulnerable apoyada por los distintos programas de empleabilidad y acompañamiento empresarial.

Finalmente y para poder hacerle seguimiento a estos indicadores, toda la información resultado del ejercicio de medición debería ser publicada en los respectivos portales de las instituciones con acceso gratuito a la consulta de la población en general.

1.6. Promoción y evaluación de ferias de empleo y encuentros o gestorías empresariales.

Las ferias de empleo son eventos organizados por los prestadores del Servicio Público de Empleo en los se busca conectar de una forma más directa y rápida la oferta (Buscadores de Empleo) y la demanda (Empresas) del mercado laboral, teniendo como fundamento la promoción de un número significativo de vacantes que son publicadas por las empresas participantes, y que se ofrecen a los buscadores de empleo. Así mismo, durante las ferias se pueden incluir procesos de preselección y de orientación ocupacional que permitan agilizar la inserción laboral y la empleabilidad.

Por otra parte, los encuentros o gestorías empresariales

son reuniones (virtuales o presenciales) de los prestadores del Servicio Público de Empleo con empresarios, para ofrecerles sus servicios, orientarlos en temas relevantes de empleabilidad y aclarar dudas en relación con la publicación de vacantes a través de las Agencias de Empleo.

Tanto las ferias de empleo, como los encuentros empresariales, son herramientas muy importantes para corregir las fallas de coordinación existentes entre la oferta y la demanda del mercado laboral. Por lo tanto, es muy importante implementar estrategias de comunicación y promoción de estos espacios para que más población pueda tener conocimiento y acceso oportuno a los mismos.

En cuanto a las ferias, resulta pertinente crear un portal web informativo con el calendario, directorio y descripción de los eventos del departamento y del país, que permita realizar una búsqueda por municipio, por temática y por fecha; y que además brinde la posibilidad de registrar la empresa para participar en las ferias que sean de su interés.

Igualmente, es necesario que los prestadores del Servicio Público de Empleo realicen mediciones de desempeño y de efectividad de las ferias y de los encuentros empresariales, proporcionando indicadores que permitan evaluar los resultados del desarrollo de dichas actividades. En el caso de las ferias se pueden tener en cuenta indicadores como el número de empresas participantes, número de vacantes ofertadas, número de nuevos inscritos en plataforma producto de la actividad, número de orientados y número de colocaciones. Para el caso de los encuentros empresariales se puede medir el número de empresas participantes y nivel de satisfacción con la actividad.

1.7. Promoción y divulgación de los beneficios de vinculación de estudiantes de programas de formación dual en las empresas.

La formación profesional en modalidad Dual que es reconocida por el Ministerio de Educación Nacional por medio del decreto 1330 de julio de 2019, ha operado en Santander desde 2004 a través de la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB que actualmente oferta programas en esta modalidad en niveles tecnológicos, pregrados universitarios y posgrados.

La modalidad Dual brinda a sus estudiantes formación integral, de alta calidad, con la metodología de la Universidad Empresarial Alemana, contenidos y prácticas rigurosamente establecidas para que el estudiante reciba una formación teórica y la aplicación práctica inmediata de los conocimientos adquiridos logrando perfecta sinergia de aprendizaje y formación personal y profesional del egresado.

Durante este proceso de formación los estudiantes en modalidad Dual, aprenden - apoyan - aportan, en cada fase (fase de aula y fase práctica), estableciendo de esta manera fortalezas claras para enfrentar los retos del sector productivo en Colombia y el mundo.

La modalidad dual favorece la inserción laboral del graduado por permitirle durante su proceso formativo obtener experiencia laboral con la que demuestra el haber adquirido conocimientos, desarrollar las competencias básicas y profesionales para desempeñarse en las organizaciones desde temprana edad.

Así mismo, este tipo de formación se ajusta mucho más a las necesidades reales de la empresa la cual asume algunos de los costes, pero se beneficia de las habilidades prácticas de los estudiantes capacitados, quienes puedan aplicar en un entorno real de trabajo los conocimientos que han adquirido en las aulas.

Actualmente los programas en modalidad Dual de la UNAB presentan indicadores de inserción laboral superiores al 92%, y un nivel de satisfacción de sus partes interesadas (estudiantes, empresarios, profesores, graduados) superior al 95%.

En ese sentido, es importante realizar una mayor promoción y divulgación de los beneficios de la formación dual tanto para los estudiantes como para las empresas con el fin de incentivar la contratación de la población joven en el departamento.

1.8. Fortalecer las Agencias Móviles de Empleo y los servicios itinerantes.

A través de las Agencias y oficinas móviles de empleo y la estrategia de servicios itinerantes con las que cuentan los prestadores del Servicio Público de Empleo, se busca llegar a todos aquellos lugares donde no hay oficinas físicas y de esta manera, ampliar la cobertura de los servicios a un mayor número de ciudadanos y empresarios. Sin embargo, el número de unidades móviles disponibles tanto a nivel nacional como a nivel territorial es limitado.

La Agencia Pública de Empleo del SENA posee cuatro unidades móviles que prestan este servicio en todo el territorio nacional, previa solicitud de los interesados. En Santander, Cajasán cuenta con una Agencia Móvil que recorre los municipios para brindar asesoría y atención directa en los barrios o puntos de concentración de la población.

Por lo anterior y con el ánimo de que un mayor número de jóvenes en el departamento puedan acceder a las convocatorias de empleo, vacantes, orientación ocupacional, asesoría de personal capacitado, herramientas para la autogestión como internet y computadores, entre otros servicios que brindan de las Agencias de Empleo, es necesario organizar una agenda de prestación de los servicios a nivel extramural, promoviendo el acercamiento de las oficinas móviles a los 87 municipios de Santander y priorizando las poblaciones más necesitadas.

1.9. Promover los programas de financiación e incentivos para emprendedores.

Si bien en Colombia existen instituciones y mecanismos para fomentar el emprendimiento juvenil, es necesario fortalecer los canales y estrategias de comunicación para lograr sensibilizar a los grupos objetivo que se beneficiarán de estos programas.

Algunas de las estrategias del Gobierno Nacional para promover la financiación al emprendimiento juvenil se encuentran consolidadas en la Ley 2069 de 2020 de fomento al emprendimiento, de la cual se resalta que:

1. La oferta institucional de iNNpulsa Colombia y Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (FINAGRO) estarán dirigidos a los emprendimientos liderados por pequeños productores, jóvenes, mujeres rurales y las víctimas definidas en la Ley 1448 de 2011 (*parágrafo 5 del artículo 13*).
2. El programa de Formación para el Emprendimiento, la Innovación, el desarrollo empresarial y la economía solidaria productiva del SENA, deberá brindar soporte de asesoría, investigación, extensionismo tecnológico y capital semilla del Fondo Emprender⁶ a los jóvenes emprendedores rurales y urbanos, asegurando la igualdad de oportunidades y el cierre de brechas sociales del país (*artículo 74*).
3. El Gobierno Nacional promoverá y socializará los programas de emprendimiento joven a todos los estudiantes de Instituciones de Educación Superior, a través de los sistemas de información estatal (*parágrafo 3 del artículo 82*).

Por otra parte, en el departamento de Santander existe una amplia oferta institucional de programas de financiación e incentivos a emprendedores y a población joven, algunos de los cuales se relacionan a continuación:

⁶ El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional en el artículo 40 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002: “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”, cuyo objetivo es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas.

La Gobernación de Santander y Bancóldex crearon la Línea de Crédito Santander Responde, que ofrece soluciones crediticias preferenciales por montos de hasta 50 millones de pesos para microempresarios y hasta 100 millones para pequeños empresarios.

iNNpulsas y Bancóldex a través del programa Colombia Emprende e Innova brindan un apoyo a las empresas con mínimo 6 y máximo 96 meses de facturación, que requieran recursos de hasta 100 millones de pesos para financiar sus necesidades de capital de trabajo y sustitución de pasivos.

La Alcaldía de Bucaramanga y Bancóldex desarrollaron el programa Bucaramanga se Reactiva dirigido a micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad, las cuales podrán contar con financiación de hasta 50, 150 y 250 millones de pesos respectivamente.

La Cámara de Comercio de Bucaramanga cuenta con un portafolio de 41 programas a través de los cuales brinda apoyo a las empresas, de acuerdo a su etapa de crecimiento. Para emprendedores se destacan los siguientes: 1) Empréndelo; 2) Mujeres ECCO; 3) Más ideas, más empresas; 4) Formalízate y 5) Apalanca Fest 2021.

El Fondo Emprender cuenta con las siguientes convocatorias vigentes dirigidas a población joven: 1) Convocatoria 82 - Jóvenes emprendedores ; 2) Convocatoria 194 - Municipio De Bucaramanga; y 3) Convocatoria - Municipios de La Belleza, Zapatoca y Betulia.

Para lograr una mayor promoción de los distintos programas dirigidos a emprendedores jóvenes, es importante que desde la Red Regional de Emprendimiento se cree un plan de comunicación que contemple una caracterización de la población objetivo, la ampliación de los canales de comunicación y mensajes a transmitir, buscando la articulación con las instituciones del ecosistema de emprendimiento.

1.10. Divulgación y promoción de los beneficios de instalación en Zonas Francas.

Las Zonas Francas son “áreas geográficamente delimitadas dentro del territorio nacional, en donde se desarrollan actividades industriales de bienes y de servicios o actividades comerciales, bajo una normatividad especial en materia tributaria, aduanera y de comercio exterior” Ley 1004 de 2005. Sin embargo, muchos empresarios desconocen los beneficios de la

instalación en las Zonas Francas.

En el país existen tres tipos de Zonas Francas: Zonas Francas permanentes, uniempresariales o especiales y transitorias. En Santander existen cinco Zonas Francas especiales (FOSUNAB, Cardiovascular - HIC, Ecodiesel, Impala y Oro Rojo) y 1 Zona Franca permanente (Zona Franca Santander) (Invest In Santander, 2020).

La Zona Franca Santander cuenta con más de diez años de operación, más de 55 empresas instaladas, de las cuales el 91% aproximadamente son PYMES, genera más de 2.200 empleos y se ha consolidado como una de las plataformas más importantes en el nororiente colombiano para la instalación y desarrollo de operaciones de empresas nacionales y extranjeras de sectores estratégicos para la región tales como: ciencias de la vida, industrias 4.0, cadenas globales de valor y agroindustria.

Su ubicación estratégica en el centro del Área Metropolitana de Bucaramanga, permite tener proximidad con importantes zonas residenciales, comerciales e instituciones académicas que proporcionan calidad de vida para los trabajadores del parque. Como propuesta de servicio para su comunidad empresarial, Zona Franca Santander ofrece los siguientes servicios de acuerdo a las necesidades de los clientes:

Para empresas de servicios globales: Dispone de una solución inmobiliaria en edificios con estándares globales que combinan diseño y funcionalidad (las oficinas van desde 40 m² hasta plantas completas de 2.000 m² aprox.).

Para empresas de logística: Dispone de espacios flexibles para el almacenamiento, seguridad 24/7, puntos de acceso sistematizados, controlados y vigilados a través de su Circuito Cerrado de Televisión.

Para empresas de manufactura de alto valor agregado: provee lotes urbanizados y bodegas con la disponibilidad de todos los servicios públicos. También pueden acceder a mano de obra calificada de la región de Santander con costos competitivos para el desarrollo de sus operaciones.

Los anteriores beneficios que ofrece la Zona Franca Santander se complementan con los incentivos tributarios, aduaneros y de comercio exterior otorgados por el Gobierno Nacional para las empresas que se vinculen a estos parques industriales los cuales se relacionan a en la *Tabla 1*.

Tabla 1: Incentivos a los que acceden las empresas en Zonas Francas

Incentivos	Zona Franca Santander (ZFS)	Colombia
Tarifa única de impuesto de renta	20%	31%
Sobretasa al impuesto de renta	0%	4%
IVA y arancel para mercancías y equipos que introduzcan a la ZFS desde el exterior	0%	19% - 30%
IVA para mercancías y equipos adquiridos en el territorio nacional	0%	19%
IVA para la exportación de servicios	0%	0%
Impuesto de Industria y Comercio - IICA	10 años de exención	0.2% - 1%

Fuente: Zona Franca Santander

A pesar de los beneficios expuestos anteriormente, Zona Franca Santander cuenta con un área potencial para la instalación de actividades productivas de aproximadamente 216.000 m² de la cual solo el 30% se encuentra desarrollada. Por lo tanto, se requiere crear una estrategia de comunicación y divulgación de los beneficios e incentivos de la instalación en la Zona Franca Santander, dirigida a empresarios jóvenes para que puedan conocer y acceder a las oportunidades que ofrece este espacio, hacer que sus operaciones sean más competitivas y contribuyan significativamente a la región en materia económica, social y ambiental.

1.11. Promoción de los servicios del S-Innova - CEmprende y la estrategia de la Red de Emprendimiento de Santander para el impulso a la creación y fortalecimiento de emprendimientos.

En el departamento de Santander se cuenta con una ruta de apoyo institucional ofrecida a través del S-Innova - CEmprende y la Red de Emprendimiento de Santander, la cual se adapta a la etapa en la que se encuentre el emprendimiento, con el fin de asegurar el sostenimiento e impacto positivo de la iniciativa, sin embargo, muchos emprendedores desconocen la oferta de servicios que tienen a su disposición.

S-Innova, es el centro de emprendimiento e innovación más grande del oriente colombiano, que hace parte de la red CEmprende⁷, y a través del cual los emprendedores de base tecnológica pueden acceder a una amplia oferta de programas de apoyo a emprendimientos, laboratorios,

prototipados, innovación abierta, transferencia tecnológica, entre otros servicios que tienen a disposición instituciones como: Ecopetrol, Cámara de Comercio de Bucaramanga, CEmprende de iNNpulsa, Universidad Cooperativa de Colombia, Oficina de Transferencia de Resultados - OTRI, Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga - IMEBU, Tecnoparque Nodo Bucaramanga, y Coworking Labs.

Por otra parte, la Red Regional de Emprendimiento, de acuerdo con la Ley 2069 de 2020 tiene por objeto articular las políticas, planes, proyectos y programas de emprendimiento con las necesidades propias del departamento. Para el caso de Santander, la misma, se creó mediante del Decreto 446 del 13 de septiembre de 2021 con el fin de ser un espacio que permita la suma de esfuerzos institucionales con miras a llevar a cabo el plan estratégico regional para el desarrollo integral de la cultura del emprendimiento en Santander.

En ese sentido, es necesario dar a conocer la oferta de servicios que se encuentran a disposición de la población emprendedora y crear una estrategia de comunicación y promoción dirigida al segmento de los jóvenes para que puedan aprovechar al máximo los servicios, hacer uso de los mismos y generar un mayor impacto en la región.

⁷ CEmprende: iniciativa del Gobierno Nacional a través de iNNpulsa Colombia, que articula el Estado, las empresas, la academia y la sociedad para fortalecer y dinamizar el desarrollo de emprendimientos de base tecnológica y la innovación en el país.



FORMACIÓN

2.1. Nodo Multilingüe de Santander para la capacitación en bilingüismo a través de la articulación de capacidades de actores regionales.

El bilingüismo ha tomado un gran protagonismo para la generación de competitividad en las regiones, siendo así, que el Gobierno Nacional decidió apostarle a convertir a Colombia en un país bilingüe en un plazo de 15 años a través del Programa Nacional de Bilingüismo. Actualmente Bucaramanga y Santander viven un proceso de internacionalización comercial en el que constantemente se presentan oportunidades de negocio con empresas que demandan personal debidamente preparado; siendo el bilingüismo uno de los temas más representativos al momento de establecer una conexión empresarial entre compañías de diferentes países.

A lo largo de los últimos tres años, ProColombia, Invest In Santander, Zona Franca Santander y otros aliados regionales han gestionado 13 operaciones de atracción de Inversión Extranjera Directa en donde han presentado a Santander como opción de instalación de operaciones. Esas 13 operaciones afortunadamente se quedaron en Colombia, pero sólo dos empresas se instalaron en Santander, perdiendo 2.975 potenciales nuevos puestos de trabajo debido principalmente a la falta de talento bilingüe en la región. Por otra parte, otras dos empresas que ya se encontraban instaladas en Santander y que han requerido expansión de operaciones bilingües, han tenido que desplazarse a otras regiones de Colombia para encontrarlo.

En el departamento se han llevado a cabo programas puntuales de bilingüismo como los desarrollados en el marco del Pacto por la Educación Santander 2030, en el cual se busca mejorar la calidad de la enseñanza

del idioma inglés desde los primeros grados en las Instituciones Educativas oficiales a través de la formación de maestros en las competencias comunicativas y didácticas para la enseñanza del inglés, el diseño curricular, la gestión administrativa y el liderazgo.

Los resultados de estos programas se van a ver reflejados en algunos años, pero para poder atraer en tiempo real las inversiones y generar empleo en los jóvenes, se requiere implementar programas de bilingüismo dirigidos a la población de graduados de colegio, mayores de 18 años que se pudieran beneficiar del tipo de trabajos ofrecidos por empresas de BPO, KPO y desarrolladores de software (sector con alto crecimiento y demanda en Santander) y turismo, donde la exigencia es ser bilingüe.

Adicionalmente, para cumplir con la meta de ser un departamento bilingüe, se debe impulsar la creación del Nodo Multilingüe de Santander, a través del cual se logre la articulación de actores regionales que proporcionen sus diferentes capacidades logísticas (en el caso de las alcaldías, salones o plataformas virtuales) y técnicas (en el caso del SENA, la planta docente y los programas de formación en segunda lengua) para desarrollar los programas de bilingüismo en la región y de esta manera lograr impactar a una mayor población de niños y jóvenes del departamento.

2.2. Ampliar la cobertura y oferta de programas de formación dual (técnicos, tecnólogos y profesionales).

La oferta de programas de formación Dual en Santander es reducida. En el departamento existen a julio de 2021 cinco programas en modalidad Dual reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, los cuales son

ofrecidos por la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Tecnología en Gestión Humana, Tecnología en Gestión Gastronómica Dual-Virtual, pregrado en Administración de Empresas, Especialización en Aseguramiento de la Calidad en Instituciones Educativas y Maestría en Gerencia Educativa) y tres programas técnicos laborales en modalidad dual que son ofrecidos por Cajasán (Técnico Laboral en Cocina, Técnico Laboral en Venta de Productos y Servicios y Técnico Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo).

Como se mencionó en el apartado 1.7, la formación dual trae grandes beneficios tanto para las empresas como para los estudiantes y es una alternativa para promover la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral de la región. Por lo anterior, es necesario desarrollar más programas en esta modalidad para ampliar las áreas de conocimiento, fortalecer los niveles de formación y articulación entre ellos, así como, los alcances geográficos de los mismos.

2.3. Identificación de necesidades de formación y fortalecimiento de las competencias y habilidades (técnicas, digitales, habilidades blandas y de comunicación) de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral.

La revolución digital y el aumento del uso de la tecnología por parte de las empresas ha generado una transformación del mercado de trabajo. Si bien es cierto que algunas labores simples y repetitivas que tradicionalmente realizaban humanos, han sido reemplazadas por máquinas, robots o algoritmos que hacen más eficientes los procesos; ha crecido la demanda de perfiles de trabajo especializados y de personal capacitado para hacerle frente al tema, así como la demanda de las llamadas habilidades blandas⁸ que se están convirtiendo en un imperativo para el desarrollo de una carrera profesional.

De acuerdo con un estudio reciente de Fedesoft junto al Centro de Investigación de Software y Servicios Relacionados (Cenisoft) sobre los salarios del sector TI, 124 empresas expresaron que necesitan 2.135 perfiles digitales distribuidos en un 40% en perfiles avanzados y en un 32% en perfiles intermedios. Igualmente, el país demanda 64.000 programadores más de los que tiene, y esta brecha crecerá a un número entre 68.000 y 112.000 para 2022.

Por otra parte, empresarios y expertos empleadores han manifestado que las habilidades o competencias blandas más requeridas en sus colaboradores o personas de reciente ingreso a las organizaciones son: gestión de conflictos, gestión del tiempo, manejo del estrés y trabajo bajo presión, habilidades de comunicación, servicio al cliente,

trabajo en equipo, inteligencia emocional, productividad personal, resiliencia, proactividad, creatividad, innovación y gestión del cambio y adaptabilidad.

En ese sentido, es necesario propiciar programas de formación ágiles que les permitan a los jóvenes fortalecer estas habilidades y así aumentar las oportunidades laborales, atender la demanda del mercado laboral con personal santandereano y mitigar los niveles de desempleo y pobreza de la población joven en la región.

2.4. Desarrollar talleres de orientación y acompañamiento para los jóvenes próximos a graduarse con el fin de facilitar la inserción laboral.

Los jóvenes que se encuentran en búsqueda activa de empleo, en muchas ocasiones no tienen conocimiento sobre aspectos básicos para realizar la búsqueda tales como: la forma de presentar una hoja de vida, aspectos a tener en cuenta en una entrevista de trabajo y el manejo de las plataformas de empleo. Aunado a esto, muchos jóvenes no tienen una idea clara de qué tipo de perfiles y habilidades se necesitan en el mercado laboral.

Por lo anterior, es importante promover en los últimos grados de colegios e Instituciones de Educación Media y Superior, los talleres de orientación ocupacional que desarrollan los prestadores del Servicio Público de Empleo, en los cuales brindan herramientas a los usuarios para encontrar empleo en un mercado competitivo, explican la dinámica de empleabilidad en donde la búsqueda y aplicación constante a vacantes, sumado a una buena hoja de vida y al desarrollo de las habilidades más demandadas por las empresas, mejoran sustancialmente las oportunidades laborales.

2.5. Mejorar la articulación de las Instituciones Educativas Regionales con las empresas para propiciar que las prácticas profesionales estén enfocadas en resolver las necesidades reales del sector productivo.

Según manifiestan algunos empresarios santandereanos, a pesar de los incentivos que tienen para vincular practicantes en sus organizaciones, en muchas ocasiones se prescinde de ellos, o solo vinculan el número de estudiantes mínimo que les exige la Ley, debido a que los estudiantes desconocen la dinámica del mundo laboral y sus perfiles y habilidades no responden a las necesidades del sector productivo. Adicionalmente, el empresario no tiene claridad del proceso de vinculación de estudiantes bajo esta modalidad, dado que cada Institución Educativa emplea procedimientos diferentes.

En Antioquia se ha implementado un modelo de inserción laboral para estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales que tiene por objetivo contribuir al cierre de brechas entre la oferta

⁸ Según GESTIÓN, La empresa editora de El Comercio S.A. "las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera afectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas".

académica y la demanda de talento humano del sector productivo. En ese programa se llevan a cabo jornadas de acercamiento de los estudiantes con las empresas previo a su vinculación, para que conozcan la cultura y estrategias organizacionales. Así mismo, este modelo permite establecer los aportes que cada estudiante hará a la compañía a partir de la identificación de retos empresariales que deben resolver durante la práctica.

Para el caso de Santander, se propone que desde la Mesa de Capital Humano del Departamento⁹, se tome de referencia el modelo de Antioquia para crear una estrategia acorde a la dinámica de la región, a través de la cual la gestión de las prácticas profesionales este enfocada en resolver las necesidades empresariales y se busque la consolidación de la oferta de estudiantes de todas las Instituciones de Educación Superior del departamento que estén disponibles para realizar prácticas, de manera tal que se unifique el proceso de búsqueda, selección y formalización de la vinculación del estudiante en las empresas.

.....

⁹ La Mesa de Capital Humano de Santander es coordinada por la Comisión Regional de Competitividad e Innovación (CRCI) y la Cámara de Comercio de Bucaramanga (CCB) y presidida por la Electrificadora de Santander (ESSA) con participación de gremios, empresarios, instituciones de educación superior y cajas de compensación.



EMPRENDIMIENTO

3.1. Propiciar la participación de emprendimientos en los diferentes clústeres de la región.

Un clúster es una agrupación de empresas e instituciones ubicadas geográficamente cerca, que trabajan en un campo en particular y que colaboran estratégicamente para mejorar la productividad, aumentar los conocimientos y la competitividad. Según Michael Porter (1990), a un clúster se pueden vincular empresas de productos finales o servicios, proveedores, instituciones financieras y empresas de industrias conexas.

En Santander existen 10 clústeres: 1) Clúster Salud; 2) Clúster Construcción Competitiva; 3) Clúster Turismo; 4) Clúster TI; 5) Clúster Agroindustria; 6) Clúster Café, 7) Clúster Cacao; 8) Clúster Bienes y Servicios a la Industria; 9) Clúster de Logística y Transporte y 10) Clúster de Turismo Yariques Encanto Natural. Los primeros seis son liderados por la Cámara de Comercio de Bucaramanga y los últimos cuatro por la Cámara de Comercio de Barrancabermeja.

A pesar de los beneficios que genera para las empresas y para el departamento la existencia de clústeres, en Santander no existen estrategias, líneas o iniciativas dirigidas a vincular emprendimientos a los clústeres de la región. Por lo tanto, se requiere fomentar a través de las Cámaras de Comercio del territorio, programas de sensibilización con los empresarios del clúster para que creen estrategias que propicien encadenamientos productivos con emprendimientos relacionados con sus cadenas de valor.

3.2. Fortalecimiento de atracción de Inversión Extranjera Directa a través del impulso del Invest In Santander y el Bucaramanga Convention and Visitors Bureau.

La atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) es fundamental para la reactivación económica del país y la región, dado que esta fortalece el sector productivo, las exportaciones, la diversificación de la economía, genera empleos, oportunidades de negocio, posibilita la transferencia de tecnología y conocimiento y permite consolidar sectores económicos de alta productividad y competitividad que impulsan el desarrollo económico de largo plazo de la ciudad y la región (Invest In Santander, Sf).

En el primer trimestre de 2021 Colombia tuvo un crecimiento del 66% en la Inversión Extranjera Directa respecto al año anterior. Al país llegaron 33 proyectos con negocios estimados en US \$1.595 millones que crearán más de 23.400 empleos. Estos negocios se instalaron en Bogotá (16), Antioquia (5), Atlántico (4), Valle del Cauca (2), Caldas (1), Huila (1), La Guajira (1), Meta (1), Risaralda (1) y Santander(1) (Portafolio, 2021).

En Santander se cuenta con dos instituciones encargadas de la promoción del departamento: Invest In Santander que es la agencia de promoción de inversión regional y el Bucaramanga Convention and Visitors Bureau que es la entidad encargada de promover a Santander como destino de congresos, convenciones, eventos y viajes de incentivo.

Según Invest In Santander, el departamento es un destino atractivo para la inversión dado que ofrece incentivos que van desde beneficios tributarios (de orden nacional) hasta el apoyo y convenios especiales con diferentes sectores productivos de la región. Estos incentivos están dirigidos a empresas que realicen megainversiones, que generen nuevos empleos, industrias de economía naranja, empresas que desarrollen procesos productivos en las zonas más afectadas por el conflicto armado (ZOMAC), a quienes realicen inversiones que incrementen la productividad en el agro y que promuevan el turismo sostenible, y para empresas que se instalen en la Zona Franca Santander y en el Parque Tecnológico de Guatimar.

Sin embargo, tal y como se mencionó en el punto 2.1, el departamento ha perdido la posibilidad de recibir Inversión Extranjera Directa, especialmente por falta de talento bilingüe y hoy presenta una amplia brecha de IED frente a Bogotá, Antioquia, Atlántico y Valle del Cauca.

Por lo anterior, y aunado a la necesidad de la construcción del nodo multilingüe de la región, se requiere impulsar el Invest In Santander y el Bucaramanga Convention and Visitors Bureau para dinamizar la atracción de Inversión Extranjera Directa y la instalación de empresas multinacionales que contraten mano de obra joven en el departamento.

.....



TEJIDO EMPRESARIAL

4.1. Fortalecimiento de la productividad de las empresas para generación de nuevas plazas de trabajo para jóvenes.

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (2019), los reducidos niveles de productividad a nivel empresarial están relacionados con las insuficientes capacidades de absorción y adaptación de tecnologías existentes, que a su vez están ligadas a un bajo nivel de capacidades gerenciales.

En este sentido, el programa Fábricas de Productividad está contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 como la estrategia de extensionismo gerencial del Gobierno Nacional para los sectores de manufacturas, servicios y agroindustria, y es una de las acciones centrales para el aumento de la productividad del tejido empresarial colombiano. Fábricas de Productividad es liderado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT) y Colombia Productiva e implementado en conjunto con las Cámaras de Comercio, con el apoyo del SENA, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Confecámaras. El Programa cofinancia la prestación de consultorías especializadas en aumento de productividad para empresas pequeñas, medianas y grandes, con un esquema en el que los empresarios escogen el extensionista de su preferencia para la asesoría a partir de un conjunto previamente habilitado de consultores (Puyana, Payares y Porto, 2020, p. 4).

Según la Cámara de Comercio de Bucaramanga, en Santander 110 empresas se beneficiaron del programa en el ciclo 1, las cuales presentaron un aumento del 28% en su productividad; y en el ciclo 2, se contó con 95 empresas beneficiadas con un promedio de mejora de la productividad del 35%.

Teniendo en cuenta los resultados positivos obtenidos en Santander, resulta pertinente potenciar el programa Fábricas de Productividad para garantizar que más empresas del departamento tengan un acceso sistemático a servicios y asistencia técnica para mejorar su productividad con la implementación de tecnologías, permitiéndoles así generar mayor valor agregado por trabajo, reducir costos y aumentar su rentabilidad. Si bien no podemos ser determinantes en esta afirmación, como resultado de esta mejora de la productividad se dinamiza la contratación de personal que apoye los nuevos niveles de producción.

4.2. Ampliar la oferta de vacantes de trabajo flexible por parte de las empresas.

La oferta de vacantes de carácter flexible es muy reducida en el departamento. Según el Servicio Público de Empleo, del 100 % de los puestos de trabajo publicados en el primer semestre del año 2021, el 0,0062% tienen modalidad teletrabajo. Esto limita el acceso al empleo sobre todo de la población joven cabeza de familia, que se ha visto afectada con mayor fuerza por la pandemia y que por las particularidades de su condición, no pueden acceder a trabajos presenciales de tiempo completo.

En este sentido, es necesario sensibilizar a las empresas frente a la necesidad de fomentar la contratación de personal con condiciones laborales flexibles como trabajos de medio tiempo, por horas, o con jornadas variables; brindar la posibilidad de realizar trabajos de forma virtual o semipresencial, y recrear ambientes con condiciones amigables al interior de las empresas, acordes a las necesidades de los trabajadores.

4.3. Promover prácticas profesionales remuneradas (ejemplo: pagar mínimo la mitad del SMMLV).

En Colombia existen dos tipos de prácticas o actividades requisito para culminar estudios u obtener el título de grado en una Institución de Educación Superior: 1) Las que constituyen contratos de aprendizaje y tienen la denominación de práctica, práctica profesional, práctica laboral o práctica empresarial en el pensum de su carrera profesional; vinculan a una actividad laboral y son remuneradas; y 2) las que no constituyen contratos de aprendizaje o también llamadas pasantías, que son asignaturas teórico-prácticas o que incluyen componentes prácticos que hacen parte del desarrollo del programa académico pero no están vinculadas a una actividad laboral y pueden o no ser remuneradas.

El contrato de aprendizaje es una modalidad importante para realizar la etapa práctica de los aprendices SENA y estudiantes universitarios. El SENA se encarga de establecer y controlar la cuota regulada que deben cumplir las empresas y que consiste en que de acuerdo al número de trabajadores que tienen y que desempeñen labores incluidas para efectos de regulación, deben contratar un 5% de aprendices SENA o estudiantes universitarios bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, mediante la cual se les debe pagar el 75% del SMMLV (cuando la tasa de desempleo es de dos dígitos) y del 100% (cuando la tasa de desempleo es de un dígito), EPS y ARL. En el caso de los aprendices SENA estos valores corresponden a la contratación durante la etapa productiva; cuando se contratan durante la etapa lectiva, se debe pagar el 50% del SMMLV y la EPS.

Cuando la empresa deba cumplir con cuota regulada y no quiera hacerlo, deberá monetizar, es decir, pagar de manera mensual un SMMLV por cada Aprendiz dejado de contratar. Estas cuotas de monetización pagadas por las empresas se destinan al Fondo Emprender. En cualquier caso siempre es mejor que se cumpla con la contratación de aprendices SENA y de estudiantes universitarios, ya que de esa forma las empresas cuentan con mano de obra preparada para fortalecer la operación y productividad empresarial y contribuyen en los procesos formativos de los estudiantes y aprendices.

De igual manera, es conveniente promover que las pasantías de los estudiantes, que no cuentan con contratos de aprendizaje, sean remuneradas con al menos con el 50% del SMMLV, y de esta forma se les genere un ingreso básico durante el desarrollo de su proceso formativo.

4.4. Ampliar el alcance de los programas de mentoría empresarial con empresarios nacionales e internacionales.

En Santander, según datos del Compite 360, en el 2020 cerraron 10.393 empresas y en lo corrido del 2021 han

cerrado 9.986. Lo anterior indica que los emprendedores y empresarios santandereanos requieren de un mayor acompañamiento y asesoría para mejorar la competitividad y sostenibilidad de sus empresas en el tiempo.

Este proceso se puede llevar a cabo a través de las mentorías empresariales, que consisten en un acompañamiento voluntario que realiza una persona o empresario con experiencia acreditada (mentor), quien se encarga de guiar y asesorar a empresarios (generalmente emprendedores con potencial de creación de empleo), en el proceso de toma de decisiones clave para el futuro (Confederación de Cooperativas de Colombia, 2021).

El Programa Emprende País Santander de la Fundación Bolívar Davivienda en alianza con la Cámara de Comercio de Bucaramanga, lleva a cabo este tipo de mentorías, las cuales buscan brindar acompañamiento durante un año a empresas con alto potencial de crecimiento para que desarrollen competencias en áreas como finanzas, estrategia, sostenibilidad y alta gerencia; apoyados en la experiencia y conocimiento de consultores y de una red de empresarios exitosos a nivel regional, que incluye a altos ejecutivos del Grupo Bolívar.

Dentro de los principales resultados del programa, se ha identificado que todos los empresarios (51 beneficiarios) logran reconocer las barreras de entrada a su mercado objetivo, el 100% de los participantes adquieren conocimientos de las ventajas de su empresa sobre la competencia, más del 90% realizan cambios en su estrategia comercial e incorporan indicadores claves de desempeño para la gerencia, el 55% de las empresas realiza cambios en su visión a futuro y el 86% busca otorgar más soluciones reales a las necesidades de sus clientes.

Adicionalmente, en Santander se cuenta con la Red de Centros de Desarrollo Empresarial (CDE), iniciativa liderada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga en alianza con entidades públicas, privadas y la academia, que tiene el propósito de impulsar el desarrollo de nuevas empresas; acompañar el crecimiento de la microempresa santandereana generando impactos económicos y sociales en la región. Actualmente tiene presencia en Bucaramanga y área metropolitana, San Gil, Socorro, Málaga, Matanza y Barbosa.

Dentro de la red de centros existe una experiencia que incluye un ruta de empleabilidad, y está disponible solamente en la ciudad de Bucaramanga en los "Centros de Desarrollo Empresarial y Empleabilidad" bajo la alianza entre Cámara de Comercio con el IMEBU y Comfenalco Santander. Hoy por hoy existen tres centros presenciales en los barrios Café Madrid, Kennedy y Chapinero, los cuales también prestan atención virtual, o atención presencial bajo la modalidad de oficina móvil.

El Centro de Desarrollo Empresarial cuenta con tres rutas de servicios: 1) Ruta de Emprendimiento¹⁰, 2) Ruta de Fortalecimiento Empresarial¹¹ y 3) Ruta de Empleabilidad¹². Las dos primeras incluyen asesoría y acompañamiento empresarial personalizado sin costo, eventos de capacitación continua y actualización, orientación sobre cuáles son los programas del ecosistema emprendedor que están a la medida de cada necesidad y participación en eventos comerciales y networking; y la última incluye apoyo en el registro en la plataforma de empleo público, orientación en el perfil laboral por parte de profesionales de psicología e intermediación para presentarse a ofertas laborales vigentes que se ajusten a cada perfil.

Según el informe periódico de gestión del convenio del Centro de Desarrollo Empresarial y Empleabilidad, 242 jóvenes menores de 28 años han participado en las rutas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial; 1.044 se han registrado en la ruta de empleabilidad, 1.178 han sido remitidos y 128 ubicados laboralmente.

En este sentido, resulta importante ampliar la oferta de los programas Emprende País Santander y de los Centros de Desarrollo Empresarial a otros municipios del departamento y promover la participación y el acceso de los jóvenes emprendedores de manera continua en estos programas.

4.5. Programas de acompañamiento para generar intraemprendimiento e innovación abierta en las organizaciones.

El intraemprendimiento y la innovación abierta fomentan la generación de empleo, la creación de valor al interior de las empresas, la optimización y eficiencia de procesos y fortalecen la competitividad. El intraemprendimiento o emprendimiento corporativo consiste en el fomento de una actividad emprendedora o el impulso de nuevas ideas por parte de los empleados o integrantes de una empresa o institución para favorecer la mejora de los procesos, la resolución de problemas y la creación de nuevos productos y servicios e incluso de nuevas unidades de negocio al interior de las compañías (ESIC, 2020).

Por su parte, la innovación abierta consiste en la creación del conocimiento a partir de la integración de equipos internos con personas y entidades externas a una organización fomentando la transferencia de conocimientos de I+D entre empresas, universidades y centros tecnológicos. La innovación abierta duplica la

tasa de éxito en los proyectos de innovación hasta en un 80%, mejora la productividad entre un 40% y 60 % y hace hasta tres veces más ágiles los procesos de innovación (Ennomotive, 2021).

En el departamento de Santander, por medio del apoyo del hub de emprendimiento regional, S-Innova, y la articulación con actores del ecosistema de la región como la Cámara de Comercio de Bucaramanga, iNNpulsa, la academia, e instituciones internacionales, se busca fortalecer emprendimientos, especialmente de población en situación de vulnerabilidad a través de la generación de habilidades blandas, rutas emprendedoras, definición de propuestas de valor, acceso a nuevos mercados, competencias gerenciales y entrega de recursos financieros. Dentro de este mismo ejercicio, se plantea apoyar a emprendedores del ecosistema en etapa temprana del S-Innova, a través de estrategias de formación integral, acompañamiento en el desarrollo de negocio y conexión a canales de comercialización.

En este sentido, y con el ánimo de estimular el emprendimiento corporativo en Santander, es conveniente llevar a cabo un proyecto de acompañamiento técnico bajo el apoyo de redes de mentores a empresas ancla de la región para que impulsen emprendimientos al interior de sus organizaciones. A su vez, se propone la realización de concursos de innovación abierta para fortalecer e impulsar startups de base tecnológica con el apoyo de empresas representativas de la región y en alianza con S-Innova y CEMprende.

4.6. Establecer lineamientos para definición de perfiles laborales acordes con la dinámica de la empresa o del sector.

Durante la labor del registro de vacantes que se realiza desde el proceso de gestión empresarial de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo se observa que la mayoría de los perfiles solicitados por las empresas se encuentran sobrecalificados frente a las funciones a realizar, lo que dificulta el proceso de intermediación y limita las posibilidades de participación de un número mayor de personas, especialmente de los jóvenes quienes generalmente no cuentan con los años de experiencia, pero sí con las habilidades y capacitación requeridas, en las vacantes y los procesos de selección.

En ese sentido, resulta pertinente establecer criterios

¹⁰ Ruta de Emprendimiento: orientada a personas que han venido desarrollando un producto o servicio y necesitan estructurar un modelo de negocio para su puesta en marcha.

¹¹ Ruta de Fortalecimiento Empresarial: dirigida a personas que tienen un negocio establecido, formal o informal. Se realiza un diagnóstico y un plan de mejoramiento que se pone en marcha a través del acompañamiento personalizado de un asesor empresarial, que conlleva a potenciar la empresa.

¹² Ruta de empleabilidad: enfocada a mejorar las condiciones de empleo a través del fortalecimiento del perfil laboral y sus competencias.

de definición de los perfiles de las vacantes de las empresas conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O) que realiza el SENA anualmente y es el referente de denominaciones, funciones, habilidades, conocimientos y ocupaciones con funciones relacionadas de 575 cargos o perfiles ocupacionales identificados en el país, en el 2020.



POLÍTICA Y NORMATIVA

5.1. Reglamentación y formalización del trabajo realizado a través de plataformas digitales.

La economía digital está transformando la dinámica del mercado laboral a nivel mundial. La acelerada expansión del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones ha permitido la incorporación de nuevos modelos de negocio, como las plataformas digitales que proporcionan oportunidades de empleo y se consolidan como una alternativa de generación de ingresos para quienes no han podido insertarse en el mercado laboral formal, para quienes buscan mayor flexibilidad laboral (jóvenes, mujeres, población en condición de discapacidad y migrantes) o para quienes desean complementar sus ingresos con otras fuentes de remuneración.

Según el informe de Fedesarrollo titulado *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*, Las plataformas “favorecen la innovación, la bancarización, el uso de tecnologías, la formalización y en particular, el pago de impuestos por parte los aliados”. Sin embargo, la ausencia de reglamentación legal y la falta de esquemas viables de contribución para trabajadores independientes se traduce en menores niveles de cotización a seguridad social y en una baja calidad de las condiciones laborales de los trabajadores.

En Colombia, en el 2018 y 2019 se radicaron dos Proyectos de Ley que buscaban regular el trabajo

digital, los cuales quedaron archivados; igualmente, el pasado 29 de abril de 2021, se hundió el proyecto de Ley presentado por el Representante a la Cámara, Mauricio Toro que buscaba legalizar las plataformas digitales de transporte, eliminando los cupos de los taxis e indemnizándolos por el dinero invertido al sacar ese permiso, el cual sería pagado por los usuarios de las plataformas quienes entregarían el 1% de sus ingresos destinados a ese fin y para la recuperación de la maya vial. El proyecto también definía las condiciones que debían tener los vehículos para prestar el servicio, los métodos de definición de tarifas y la constitución legal de las empresas dueñas de las aplicaciones en Colombia.

A pesar de los esfuerzos por crear una reglamentación para el trabajo a través de plataformas digitales, en Colombia no existe ningún tipo de normatividad legal al respecto. En ese sentido, y aunado al posible incremento de los empleos de este tipo a causa de la pandemia del COVID-19, cobra vital importancia trabajar de manera conjunta entre autoridades, empleadores y trabajadores en la reglamentación de las plataformas digitales, para definir un marco normativo acorde a la realidad actual, que promueva condiciones de trabajo digno y que mejore la calidad de vida de la población.

5.2. Reglamentar que el pago de la seguridad social sea proporcional a las horas de trabajo.

En Colombia la cotización mínima al sistema de seguridad

¹³ Según la Organización Internacional del Trabajo, las plataformas se pueden categorizar en dos tipos: plataformas basadas en la Web (trabajos a distancia como traducciones, servicios jurídicos, financieros, de diseño y desarrollo de software, etc.) o plataformas basadas en la ubicación (servicios de transporte, domicilios, trabajo doméstico, cuidados, etc.).

social integral (pensiones, riesgos laborales y cajas de compensación) para los trabajadores independientes es de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), disposición que resulta inviable para los trabajadores que ejecutan un trabajo por horas, ya sea de manera ocasional, accidental o transitoria y no obtienen ingresos equivalentes a un SMMLV. Esta disposición dificulta la formalización de trabajadores independientes, prestadores de servicios a través plataformas digitales, jóvenes, migrantes y población que devengue menos de \$908.526 pesos en el 2021.

En este sentido y considerando que en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia se establece la garantía a la seguridad social como uno de los principios fundamentales del trabajo, y que en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra contemplada la contratación por horas; resulta importante promover una reglamentación que permita la cotización a la seguridad social proporcional a las horas trabajadas y de esta manera, contribuir a la formalización y garantizar los beneficios prestacionales para los trabajadores independientes.

5.3. Evaluación del subsidio del 50% que otorga el Gobierno Nacional y Departamental para la generación de nuevos empleos dirigidos a jóvenes.

En el marco de la estrategia “Sacúdete” del Gobierno Nacional, la Gobernación de Santander se comprometió durante la jornada de protección del trabajo decente y la generación de empleo digno realizada el 24 de septiembre de 2021, a hacer un aporte el 25% como complemento al subsidio del Gobierno Nacional (25%), que en total equivaldría a un subsidio del empleo del 50% del salario mínimo mensual de los nuevos jóvenes que se contraten. (Vanguardia, 2021). En este sentido, se propone evaluar la efectividad de la estrategia en el departamento y su contribución a la creación de empleo juvenil y a la reactivación económica de Santander.

5.4. Incluir a la juventud particularmente en aquellos sectores que tengan una recuperación económica más rápida y vigorosa, y a que a su vez sean intensivos en mano de obra, como lo son la construcción de vivienda e infraestructura y la industria manufacturera.

Los desafíos del mercado laboral colombiano (elevados niveles de desempleo, de informalidad y autoempleo) que se profundizaron tras la crisis del Covid 19, generaron la necesidad de crear estrategias para favorecer el entorno de recuperación de las empresas y el aumento de oportunidades laborales de calidad en el corto plazo.

Según el Informe Nacional de Competitividad 2020-2021 del Consejo Privado de Competitividad, para reactivar el empleo y mitigar los efectos de la pandemia en el corto plazo, se debe estimular el crecimiento de los sectores de construcción de vivienda e infraestructura, los cuales

son intensivos en trabajo y generan encadenamientos hacia atrás y hacia adelante.

Según Luis Fernando Mejía, director ejecutivo de Fedesarrollo (2020), “la industria manufacturera y la construcción son los sectores que impactan una mayor proporción del número de ocupados ante un incremento en su demanda, alcanzando participaciones superiores al 10%. De esta manera, la priorización de tales sectores es fundamental para incentivar la creación de puestos de trabajo en esta coyuntura, donde la construcción adquiere un rol significativo si se tiene en cuenta que los choques a la inversión en obras civiles y edificaciones se pueden dar a través de inversión pública”. De esta manera, los incentivos se deben enfocar particularmente en la inclusión de la juventud en estos sectores.

5.5. Inversión pública pertinente, eficiente y transparente en proyectos prioritarios generadores de desarrollo.

De acuerdo al punto 5.4. se recomienda particularmente a los miembros de la Alianza por Santander (bancada parlamentaria, Gobernación de Santander, alcaldes, gremios y universidades) seguir trabajando de manera articulada con el fin de impulsar y hacerle seguimiento a los 11 proyectos priorizados en materia de infraestructura de transporte en el marco de esta iniciativa, que suman 11,5 billones de pesos y que generarían por lo menos 127.000 empleos, los cuales deberían ejecutarse a más tardar en los próximos cinco años.

De igual manera, se recomienda revisar las 25 iniciativas “Inaplazables del Desarrollo de Santander” identificadas y priorizadas en el 2020 a través de un trabajo conjunto entre Prosantander, la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la Comisión Regional de Competitividad e Innovación y expertos nacionales y regionales; en las cuales se señalan otras necesidades de infraestructura en Santander particularmente en sectores como agua potable y saneamiento básico, salud y prevención del riesgo de desastres.

Para impulsar estos proyectos, se cuentan con recursos del Sistema General de Regalías, entre otras fuentes de financiación. No obstante, según el Índice de Gestión de Proyectos de Regalías (IGPR) con corte al primer trimestre de 2021 se evidencia que la Gobernación de Santander sigue en rango bajo con una puntuación de 56,8 puntos sobre 100. De ahí que se deben implementar las medidas pertinentes para que estos recursos al igual que el resto de fuentes de financiación se ejecuten de manera pertinente, eficiente y transparente.

5.6. Racionalizar trámites para facilitar la creación de empresas.

En el pilar de entorno para los negocios del Índice Departamental de Competitividad 2020 Santander

ocupa la posición 20, este pilar refleja las capacidades regulatorias de los departamentos para facilitar la apertura de empresas, un factor determinante para la productividad. El indicador con peor desempeño dentro de ese pilar es el de facilidad para obtener permisos de construcción, en cual ocupa el puesto 31 entre 32 departamentos y Bogotá.

El indicador de facilidad para crear empresa proviene del Doing Business cuya última medición en Colombia a nivel subnacional se hizo en el 2017. El puntaje obtenido por Bucaramanga fue de 82,18 sobre 100, ocupando el puesto 15 entre 32 capitales de departamento. Este es un indicador compuesto del que hacen parte tres variables: número de trámites requeridos, tiempo en días que toma la gestión y el costo como porcentaje del ingreso per cápita; para los cuales Bucaramanga obtuvo un puntaje de 8 trámites, 12 días y un costo de 13,5% del ingreso per cápita.

De acuerdo con el análisis realizado por Fedesarrollo frente a esta variable, la principal dificultad en relación con los indicadores de facilidad para abrir una empresa está en los trámites de pago de impuesto departamental de registro y registro mercantil, proceso que en Bucaramanga involucra 3 trámites y toma 5 días, mientras que en el caso de Pereira (ciudad con el mejor desempeño en este indicador en Colombia), estos trámites están integrados y se hacen en un día.

De acuerdo al panorama expuesto y con el ánimo de racionalizar los trámites a la hora de crear una empresa en Santander, se propone implementar el plan de trabajo generado por Fedesarrollo para Santander el cual requiere del consenso de actores departamentales cómo la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la Gobernación de Santander y las Alcaldías, e incluye acciones para unificar los trámites asociados a la liquidación y pago del impuesto departamental de registro, reduciendo de esta forma a 1 día el tiempo que toma hacer ese procedimiento y reduciendo los tiempos de los trámites de registro ante la caja de compensación y la seguridad social (salud y pensiones).

5.7. Reapertura de guarderías, colegios y comercios para fortalecer la vinculación laboral de las mujeres jóvenes.

Teniendo en cuenta que las mujeres jóvenes han sido el grupo poblacional más afectado por la crisis, se sugiere seguir fortaleciendo la apertura de sectores que se caracterizan por tener una alta proporción de empleo femenino como es el caso de la salud, la educación y el comercio. Así mismo, se recomienda particularmente la apertura de colegios y guarderías lo que le permitiría a muchas mujeres mamás alcanzar un mejor balance personal y profesional (Consejo Privado de Competitividad, 2021, Pág. 248).

5.8. Promover la participación de los jóvenes en la elección de los Consejos Municipales de Juventud y a partir de este espacio mejorar los canales de comunicación con los jóvenes.

Uno de los mayores desafíos que evidenció la crisis del paro nacional de 2021, fue la débil comunicación entre las autoridades y los jóvenes. En parte, esto se debe a que ha faltado una voz que lidere y articule las demandas y propuestas al interior de este grupo poblacional. De ahí, que las elecciones del 25 de noviembre de 2021 en las cuales se van a elegir los Consejos Municipales de Juventud son una oportunidad para que los jóvenes elijan a sus propios representantes a través de un proceso democrático.

Por consiguiente, los diferentes actores de la sociedad empezando por los colegios y las universidades, deben promover masivamente la participación de los jóvenes en este proceso electoral. Por su parte, los jóvenes deben buscar apropiarse de este espacio y así fortalecer su vocería. Una vez elegidos los consejeros, las autoridades deben brindarles su apoyo y formular de manera conjunta estrategias que permitan fortalecer la comunicación con el fin de atender de manera más eficiente las necesidades y potenciar las capacidades de los jóvenes.

CONCLUSIONES

El desempleo en Colombia y en Santander ha aumentado en más del doble en los últimos cuatro años, siendo los jóvenes entre los 14 y 28 años los más afectados por este fenómeno, el cual se ha profundizado a partir de la pandemia del Covid-19, dejando a 38.000 (23,8%) jóvenes desempleados en el Área Metropolitana de Bucaramanga en el primer trimestre del 2021.

Tras analizar el panorama del empleo juvenil en Santander, se evidencian fallas de coordinación entre la oferta y la demanda del mercado laboral, las cuales se asocian principalmente a problemas de comunicación, formación del talento humano acorde a las necesidades del sector productivo, limitada cobertura de los programas de apoyo a emprendimientos, bajos niveles de productividad del tejido empresarial y rigideces normativas del mercado de trabajo, que limitan la capacidad de respuesta y adaptación de las empresas frente a los ciclos económicos.

Actualmente, en Colombia existe normatividad vigente que busca incluir y dar acceso a la población joven en el mercado laboral y en el emprendimiento empresarial. Para promover estos dos pilares, se cuenta con varios incentivos y beneficios para las empresas que lleven a cabo la contratación de jóvenes; así mismo, se tiene acceso a una Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo con amplios portafolios de servicios, desarrollo de ferias de empleo, gestorías empresariales, Agencias Móviles; así como instituciones que ofrecen programas de creación, fortalecimiento y financiación para emprendedores. Sin embargo, dichos beneficios no son aprovechados en su totalidad por parte de las empresas y de los jóvenes, principalmente porque no los conocen.

Por lo tanto, para superar las barreras asociadas a la comunicación, es necesario implementar desde las instituciones gubernamentales y los prestadores del Servicio Público de Empleo, estrategias transversales de promoción y divulgación de los beneficios e incentivos de la contratación de jóvenes, de los programas para emprendedores y de la oferta de servicios institucionales, haciendo más eficientes y atractivos los canales de comunicación con los jóvenes y empresarios.

En materia de formación, se requiere impulsar programas que desarrollen las habilidades y competencias de los jóvenes santandereanos que les permitan tener una mejor y más ágil inserción laboral, atender la demanda del mercado de trabajo y mitigar los niveles de desempleo y pobreza de la población joven del departamento, así mismo, es clave impulsar la creación del Nodo Multilingüe de Santander, a través de la articulación de actores regionales que proporcionen sus diferentes capacidades logísticas y técnicas para desarrollar los programas de bilingüismo en la región. Igualmente, se requiere impulsar la creación de más programas de modalidad Dual y la participación de los empresarios, como socios estratégicos de las Instituciones Educativas abriendo espacios de inserción laboral temprana a través de la vinculación de

practicantes técnicos, tecnólogos y profesionales.

Por otra parte, en Santander existen programas enfocados en brindar a los emprendedores mecanismos de fortalecimiento y financiación de sus iniciativas de acuerdo a la etapa de desarrollo en la que se encuentren, sin embargo y con miras a propiciar encadenamientos productivos y mejorar la sostenibilidad, se recomienda incluir como línea de acción de las iniciativas clúster del departamento la vinculación de emprendimientos ya sea como aliados en proyectos estratégicos o como proveedores de servicios. A su vez, es importante que desde las administraciones departamentales y municipales; y desde el sector productivo se impulse el fortalecimiento del Invest In Santander y del Bucaramanga Convention and Visitors Bureau con financiación, recurso humano y tecnológico para mejorar en la atracción de inversión extranjera directa y dinamizar la economía y el empleo juvenil en la región.

Encuanto a las acciones a tener en cuenta para el fortalecimiento y aumento de la productividad del tejido empresarial, se propone ampliar la cobertura del programa Fábricas de Productividad, del programa Emprende País Santander y de los Centros de Desarrollo Empresarial, así como desarrollar programas de mentoría que brinden acompañamiento técnico a empresas ancla de la región para que promuevan las prácticas profesionales remuneradas, escenarios de trabajo flexible, que generen intraemprendimientos e innovación abierta en las organizaciones.

En términos normativos se resaltan las propuestas asociadas a la reglamentación de plataformas digitales que promuevan condiciones de trabajo dignas y que mejoren la calidad de vida de la población, así como aquellas normas que permitan la cotización a la seguridad social proporcional a las horas trabajadas y de esta manera, contribuir a la formalización y garantizar los beneficios prestacionales para los trabajadores independientes.

También, se sugiere que desde las autoridades gubernamentales departamentales y municipales se complemente el subsidio del 25% de la estrategia “Sacúdete”; se priorice la inversión pública pertinente, eficiente y transparente en proyectos generadores de desarrollo, particularmente en el sector de la construcción de vivienda, infraestructura e industria manufacturera, que son intensivos en mano de obra; se propicie la reapertura de guarderías, colegios y comercios para fortalecer la vinculación laboral de las mujeres jóvenes; y se promueva la participación de los jóvenes en la elección de los Consejos Municipales de Juventud.

Finalmente, es el compromiso y el trabajo articulado de las entidades gubernamentales, del sector empresarial, académico y de los diferentes actores de la sociedad civil, lo que permitirá tomar acciones concretas que permitan la reactivación económica del departamento, y mejoren las condiciones de empleabilidad y la calidad de vida de los jóvenes santandereanos.

ANEXOS

Anexo 1: Lista de Agencias de Empleo y Bolsas de Empleo del Departamento de Santander

Agencias de Empleo

Prestador	Clase de prestador	Público/Privado	SISE	Página Web
ADECCO	Agencia Privada Lucrativa de Gestión y Colocación de Empleo	PRIVADOS	NO	www.adecco.com.co
CAFABA	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS	SI	www.cafaba.com.co
CAJASAN	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS	SI	www.cajasan.com
COMFENALCO SANTANDER	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Caja de Compensación Familiar	PÚBLICOS	SI	www.comfenalcosantander.com.co
IMEBU	Agencia Pública de Empleo de Ente Territorial	PÚBLICOS	SI	imebu.gov.co
SENA	Agencia Pública de Empleo del SENA	PÚBLICOS	NO	www.agenciapublicadeempleo.sena.edu.co

Bolsas de Empleo

Prestador	Clase de prestador	Público/Privado	SISE	Página Web
Afesalwil	Otra bolsa de empleo	PRIVADOS	SI	www.prestadores.serviciodeempleo.gov.co
Corporación Universitaria Minuto de Dios	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.empleabilidad.uniminuto.edu
Unidades Tecnológicas de Santander	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.trabajando.uts.edu.co
Universidad Cooperativa de Colombia	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.eempleo.com/sitios-empresariales/Colombia/universidad-cooperativa-Colombia/
Universidad Santo Tomás	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.portaltrabajo.usantotomas.edu.co/universidad-santo-tomas
Universidad Autónoma de Bucaramanga	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.unab.edu.co/graduados
Universidad Industrial de Santander	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.uis.edu.co/webUI/es/egresados/index.html
Universidad Santander	Bolsa de Empleo de Institución de Educación Superior	PRIVADOS	NO	www.udes.edu.co

REFERENCIAS

Asociación Nacional de Empresarios (ANDI). (2020). Diagnóstico de necesidades de formación del talento humano para el sector empresarial santandereano.

Bancóldex, Alcaldía de Bucaramanga. (14 de Diciembre de 2020). Línea Bucaramanga se reactiva. Obtenido de <https://www.bancoldex.com/es/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-bucaramanga-se-reactiva-3868>

Bancóldex, Gobernación de Santander. (27 de julio de 2020). Línea Santander Responde. Obtenido de <https://www.bancoldex.com/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-santander-responde-3736>

Bancóldex, iNNpulsa. (8 de Abril de 2020). Línea Colombia emprende e innova contra los efectos económicos del covid19 coronavirus. Obtenido de <https://www.bancoldex.com/soluciones-financieras/lineas-de-credito/linea-colombia-emprende-e-innova-contra-los-efectos-economicos-del-covid19-coronavirus-3568>

Cámara de Comercio de Bucaramanga. (2020). Programa para empresas en aceleración. Obtenido de S-INNOVA - C-EMPRENDE: <https://camaradirecta.com/sinnova-cemprende/>

Cámara de Comercio de Bucaramanga. (s.f.). Pacto por la educación en Santander 2030. Obtenido de <http://pactoporlaeducacionsantander.com/formaciondocente/bilinguismo/>

Cámara de Comercio de Bucaramanga, Fundación Bolívar Davivienda (2021). Emprende País Santander [Diapositiva de PowerPoint].

Cámara de Comercio de Bucaramanga, Comfenalco e Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial (2021). Informe periódico de gestión del convenio del Centro de Desarrollo Empresarial y Empleabilidad.

Cerragería, L. M. (11 de Febrero de 2014). Actualidad Empresa. Obtenido de <https://actualidadempresa.com/cluster-definicion-objetivo-beneficios-y-desarrollo/>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art 45. 7 de junio de 1951 (Colombia).

Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Santander, la Electrificadora de Santander, UNIRED. (2020). Diagnóstico de necesidades de formación del talento humano para el sector empresarial santandereano.

Confederación de Cooperativas de Colombia. (18 de Marzo de 2021). La mentoría empresarial, una herramienta para la recuperación. Obtenido de <https://confecoop.coop/emprendimiento/la-mentoría-empresarial-una-herramienta-para-la-recuperacion/>

Consejería Presidencial para la Juventud. (s.f.). Sacúdete. Obtenido de <http://www.colombiajoven.gov.co/sacudete>

Consejo Privado de Competitividad. (2021). Índice Departamental de Competitividad.

Obtenido de <https://compite.com.co/indice-departamental-de-competitividad/>

Consejo Privado de Competitividad. (2021). Informe Nacional de Competitividad 2020 - 2021. Obtenido de Mercado laboral: https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/CPC_INC_2020_2021_Mercado-laboral.pdf

Consejo Privado de Competitividad. (2021). Informe Nacional de Competitividad 2020 - 2021. Bogotá. Obtenido de https://compite.com.co/wp-content/uploads/2020/11/web-CPC_INC_2020_2021_LIBRO_DIGITAL_PAGINAS.pdf

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 108-5 de la Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 30 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 40 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto 1020 de 2019. Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional para el personal de empleados públicos docentes de los Colegios Mayores, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones en materia salarial. 6 de junio de 2019.

Decreto 1330 de 2019. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. 25 de julio de 2019.

Decreto 1668 de 2016. Define los criterios para contratación de mano de obra local en municipios en donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos. 21 de octubre de 2016.

Decreto 2852 de 2013. Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones. 6 de diciembre de 2013. D.O. No. 48.996

Decreto 446 de 2021. Por el cual se conforma la Red Regional de Emprendimiento del Departamento de Santander y se deroga el Decreto Departamental 00110 de 2017.

Decreto 688 de 2021. Consiste en la entrega de un aporte mensual a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021. 24 de junio de 2021. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20688%20DEL%2024%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). Mercado laboral Pro-Colombia. Bogotá.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022. Obtenido de Capítulo III "Pacto por el Emprendimiento".

Departamento Nacional de Planeación. (2018 - 2022). Plan Nacional de Desarrollo. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>

Departamento Nacional de Planeación. (2021). Sistema General de Regalías. Obtenido de Índice de Gestión de Proyectos de Regalías: <https://www.dnp.gov.co/programas/inversiones-y-finanzas-publicas/Paginas/Sistema-General-de-Regal%C3%ADas---SGR.aspx>

Doing Business. (2017). Data Subnational Doing Business in Colombia. Obtenido de <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploreeconomies/colombia/sub/bucaramanga>

El Heraldo. (s.f.). Desarrolladores, una movida de oferta y demanda creativa. Recuperado el 14 de Septiembre de 2021, de <https://www.elheraldo.co/sociedad/desarrolladores-apedecidos-en-el-mercado-846365>

Ennomotive. (2021). Innovación abierta. Obtenido de <https://www.ennomotive.com/es/innovacion-abierta>

Esic. (Marzo de 2020). Innovación e intraemprendimiento. Obtenido de <https://www.esic.edu/rethink/management/innovacion-e-intraemprendimiento>

Fedesarrollo. (2012). Encuesta de Opinión Empresarial. Resultados a Noviembre de 2012. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/397>

Fedesarrollo. (2020). Tendencia Económica. No. 207. Bogotá: Evolución reciente del empleo y el papel de la construcción en su reactivación. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3979>

Fernandez, C., & Benavides, J. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. Bogotá: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>

Gestión. (26 de junio de 2020). Las 10 habilidades blandas que demandará el mercado laboral en el futuro. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/10-habilidades-blandas-demandara-mercado-laboral-futuro-nnda-nnit-261487-noticia/>

Invest In Santander. (s.f.). ¿Qué es Invest In Santander? Obtenido de <http://www.santanderinnova.org.co/media/5ba7996316aaadfdc2a35ce698699bc4.pdf>

Invest In Santander. (2020). Zonas Francas en Santander. Obtenido de <http://www.investinsantander.co/incentivos-especiales/zonas-francas-en-santander/>

Invest In Santander. (s.f.). Incentivos para invertir. Obtenido de <http://www.investinsantander.co/incentivos-especiales/incentivos-para-invertir-en-santander/>

Ley 1636 de 2013. Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. 18 de junio de 2013.

Ley 1004 de 2005. Por la cual se modifican <sic> un régimen especial para estimular la inversión y se dictan otras disposiciones. 30 de diciembre de 2005. D.O. No. 46.138

Ley 1448 de 2011. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. 10 de junio de 2011. D.O. No. 48.096

Ley 1780 de 2016 y regulada por las Resoluciones 3546 de 2018 y 623 de 2020 del Ministerio del Trabajo. Por la cual se regulan las prácticas laborales. 3 de agosto de 2018.

Ley 2010 de 2019. Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la Ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones. 27 de diciembre 2019. D.O. No. 51.179. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2010_2019.html

Ley 2069 de 2020. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. 31 de diciembre de 2020.

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 27 de diciembre de 2002. D.O. No 45.046. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.html

Mejía, L. F., Martínez, A., Bateman, A., Zapata, J. G., Martín, T., Delgado, M., . . . Fedesarrollo. (2020). Cierre de brechas de competitividad departamental en el marco de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación. Fedesarrollo, Bogotá.

Ministerio de Educación. (29 de Septiembre de 2015). Prácticas: Pasantías y contratos de aprendizaje. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354776_archivo_pdf_Consulta.pdf

Ministerio de Trabajo. (1 de Febrero de 2001). Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/comision-permanente-de-concertacion>

Ministerio de Trabajo. (2020). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61040102/PR.+Finalizacion+40+Mil+Primeros+Empleos+%2824-07-2020%29.pdf/cc1a5303-9c94-0700-ea43-208c44dce118?t=1595882218176>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

Portafolio. (20 de Abril de 2021). Inversión extranjera, con alza de 66% en 2021. Obtenido de ProColombia: <https://www.portafolio.co/negocios/inversion/inversion-extranjera-con-alza-de-66-en-2021-551133>

Porter, M. (1998). Clusters and the New Economics of Competition (Vols. Vol. 76, No. 6, pp. 77-90). Boston: Harvard Business Review.

Prosantander. (2020). Recomendaciones al proyecto de Plan Departamental de Desarrollo. Obtenido de https://www.prosantander.org/api/public/uploads/publicaciones/doc/documento_1606431117.pdf

Puyana, R., Payares, D., & Porto, I. (2020). Efectividad del esquema de extensionistas tecnológicos: Colombia Productiva, Fedesarrollo, Mincomercio.

Obtenido de <https://www.colombiaproductiva.com/ptp-capacita/publicaciones/transversales/estudio-de-fedesarrollo-sobre-fabricas-de-producti>

Resolución 129 de 2015 [Unidad del Servicio Público de Empleo]. Por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes. 1 de agosto de 2017.

SENA. (2020). Clasificación Nacional de Ocupaciones. Observatorio SENA. Obtenido de https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno_version_2020.pdf

SENA. (s.f.). Fondo Emprender. Obtenido de <https://www.fondoemprender.com//SitePages/Home.aspx#>

Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2020). Unidad de apoyo académico Unab Dual - Base de datos interna.

Universidad Empresa Estado (Udea), Comité Universidad Empresa Estado CUEE (2021). Mesa de Talento Humano CUEE 2.0 [Diapositiva de PowerPoint].

Vanguardia. (2021). Así podrán acceder al subsidio de apoyo para el empleo juvenil. Obtenido de <https://www.vanguardia.com/economia/nacional/asi-podran-acceder-al-apoyo-para-el-empleo-juvenil-YC4114450>

Zona Franca Santander (17 de junio de 2021). Incentivos a los que acceden las empresas en zonas francas [Resumen de presentación de la conferencia]. Comité Universidad Empresa Estado de Santander.
