



**CÁMARA DE
COMERCIO DE
BUCARAMANGA**
Creemos en Santander

CAPITAL HUMANO EMPRESARIAL

SEPTIEMBRE 2025

- 
- ✓ **Informe sobre el futuro del empleo 2025 – Foro Económico Mundial**
 - ✓ **Informe Nacional de Competitividad 2024-2025 – Consejo Privado de Competitividad**
 - ✓ **Tendencias globales de talento 2024-2025 – Mercer**
 - ✓ **Colombia Escasez de Talento 2025 – Manpower**
 - ✓ **Gran encuesta de productividad 2024-2025 – Colsubsidio**



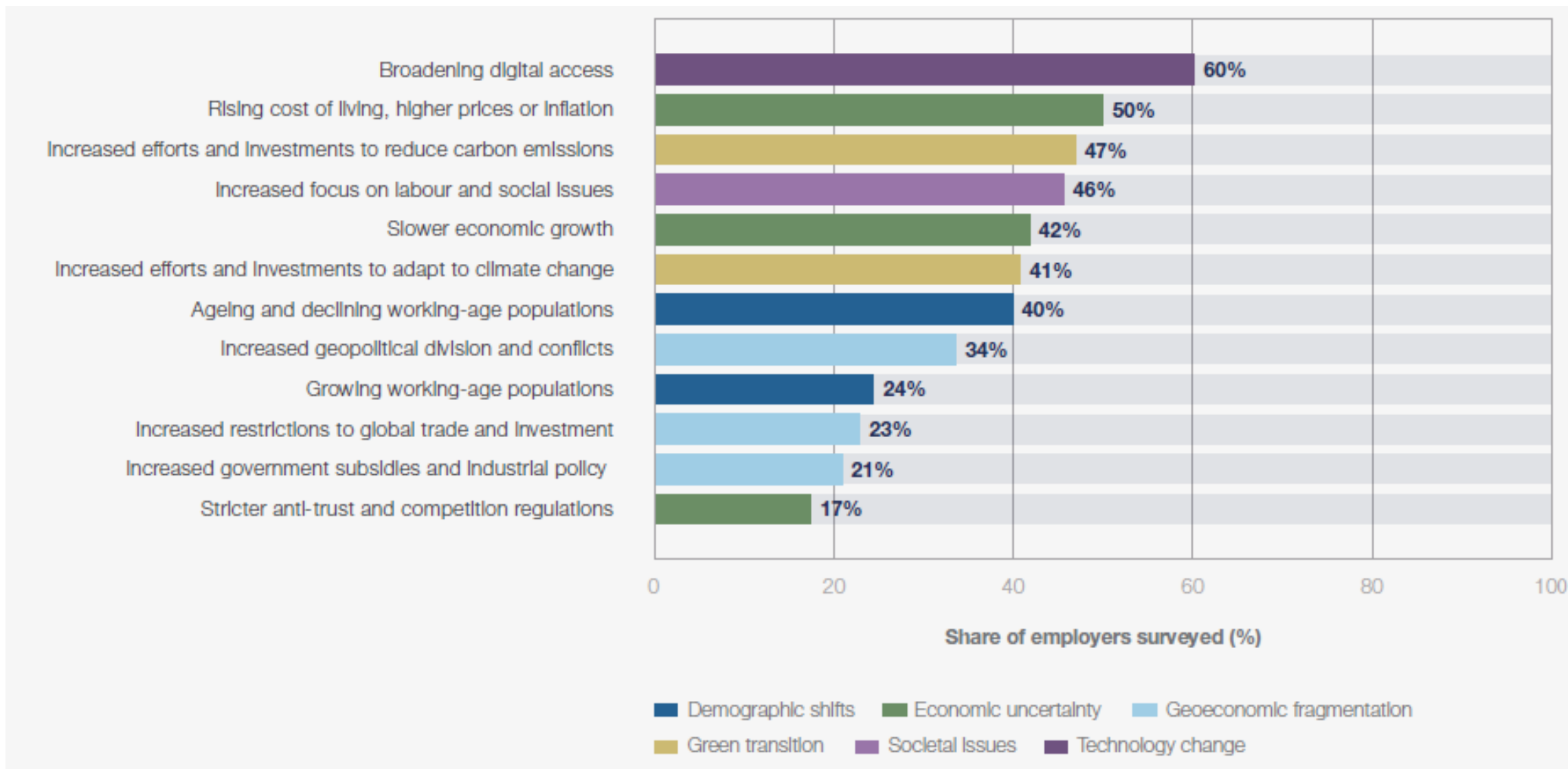
Informe sobre el futuro del empleo 2025

Foro Económico Mundial

Las fuerzas que transforman el panorama

- ✓ **Tecnología:** el acceso digital y la inteligencia artificial están transformando el empleo, al tiempo que aumentan la demanda de habilidades en materia de big data y ciberseguridad.
 - ✓ **Incertidumbre económica:** el aumento del costo de vida y la ralentización del crecimiento están reduciendo los salarios y la creación de empleo, lo que aumenta la demanda de adaptabilidad y resiliencia.
 - ✓ **Transición verde:** las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático están generando una nueva demanda de ingenieros de energías renovables, especialistas en vehículos eléctricos y roles relacionados con el medio ambiente, al tiempo que redefinen las industrias tradicionales.
 - ✓ **Demografía:** el envejecimiento de la población en las economías de ingresos más altos está provocando una escasez de trabajadores, mientras que la población más joven de las regiones de ingresos más bajos inundan el mercado laboral.
 - ✓ **Geoeconomía:** las restricciones comerciales, los subsidios y los cambios en las políticas industriales están obligando a las empresas a replantearse sus cadenas de suministro, lo que impulsa la demanda de habilidades relacionadas con la seguridad, la ciberseguridad y la resiliencia.
- 

Macrotendencias que impulsan la transformación de las empresas Global

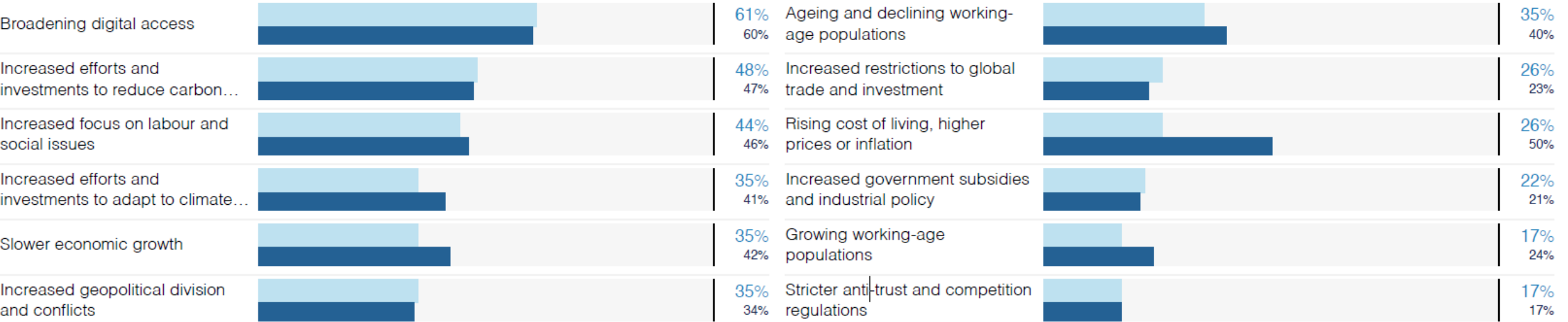


Macrotendencias que impulsan la transformación de las empresas en Colombia

Macrotrends driving business transformation

Share of organizations surveyed that identified this trend as likely to drive transformation in their organization

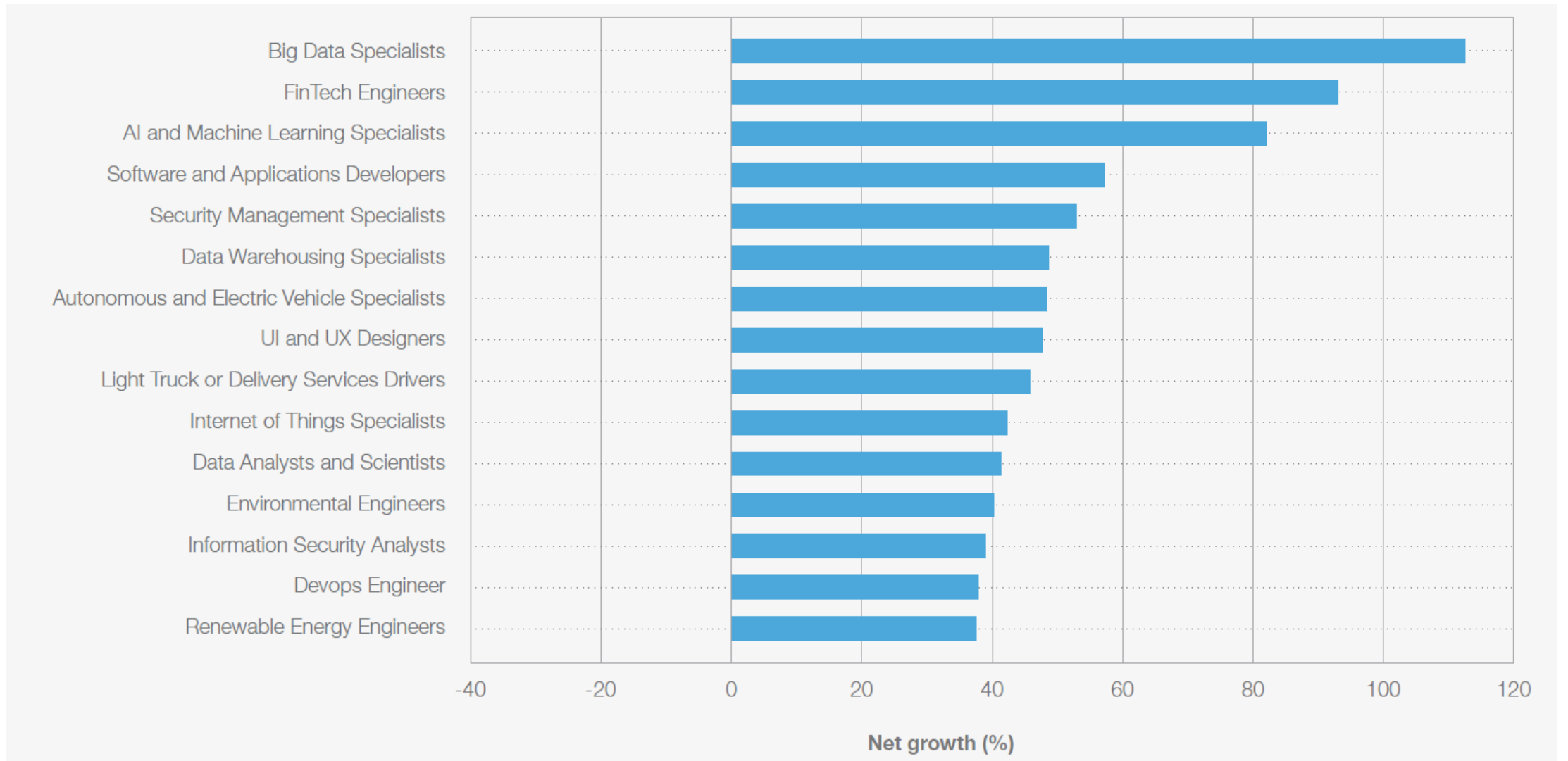
Economy Global



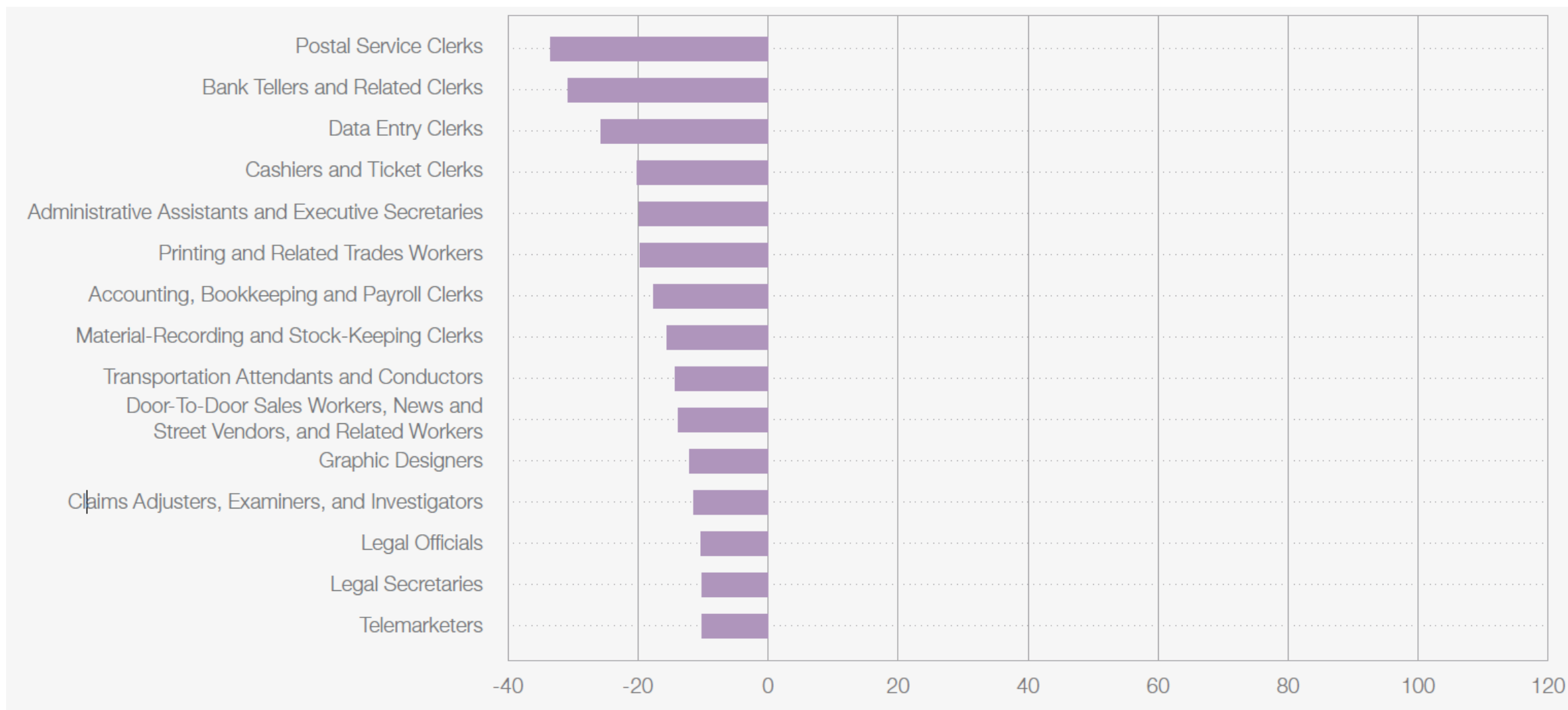
Las empresas en Colombia anticipan cambios en el mercado laboral debido a la ampliación del acceso digital, mayores esfuerzos para reducir las emisiones de carbono y un mayor enfoque en cuestiones laborales y sociales durante el período 2025-2030

“En los próximos cinco años, se proyecta que se crearán **170 millones** de empleos y se desplazarán **92 millones** de empleos, constituyendo un cambio estructural en el mercado laboral del 22% de los 1.2 mil millones de empleos formales en el conjunto de datos que se está estudiando. Esto equivale a un aumento neto del empleo del 7%, o **78 millones** de empleos.”

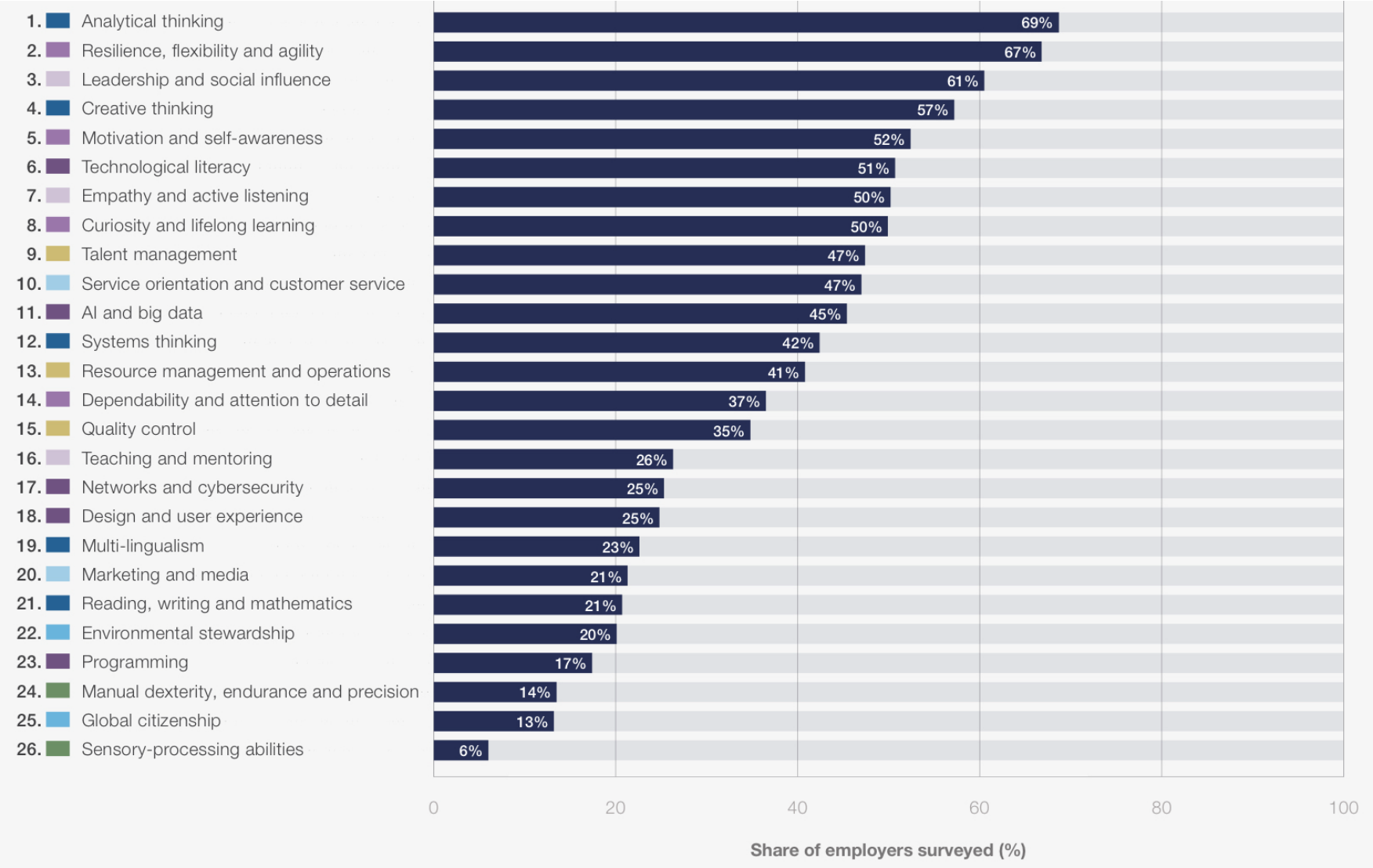
Empleos que crecerán más rápido



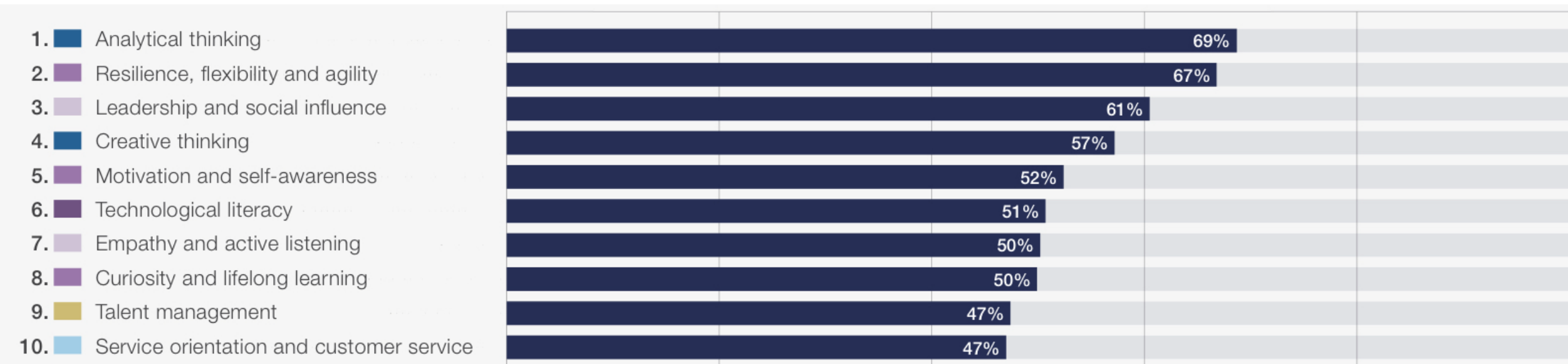
Empleos que desaparecerán más rápido



Habilidades esenciales 2025



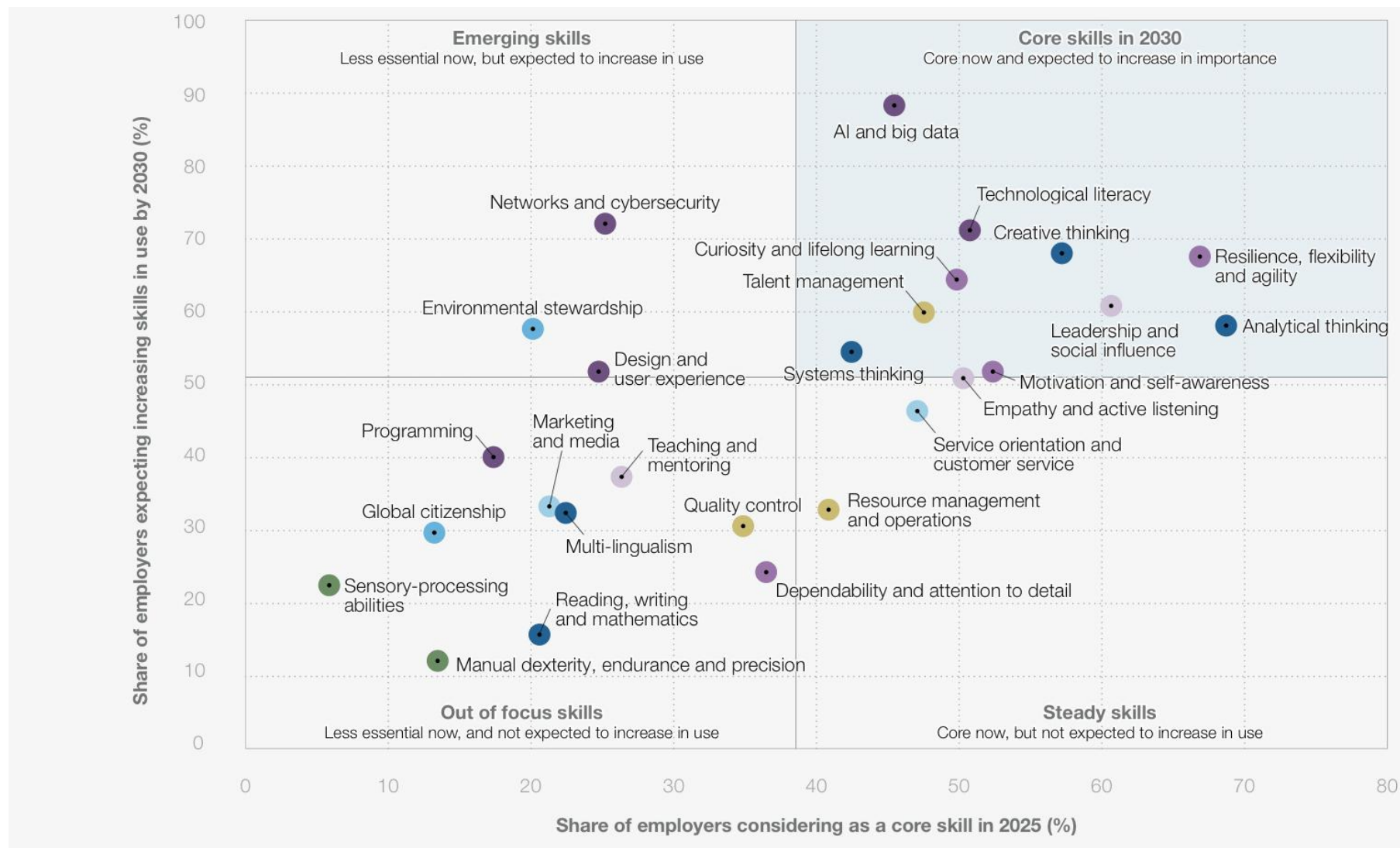
Habilidades esenciales 2025 – TOP 10



Cognitive skills
Engagement skills
Ethics
Management skills

Physical abilities
Self-efficacy
Technology skills
Working with others

Habilidades esenciales 2030



Habilidades esenciales 2030 - Colombia

Skills of increasing use by 2030

Skills of the most increase in use by 2030

Economy ▲ Global

CORE SKILLS OF 2025

Analytical thinking



Resilience, flexibility and agility



Leadership and social influence



Creative thinking



Empathy and active listening



SKILLS OF INCREASING USE BY 2030

AI and big data



Talent management



Leadership and social influence



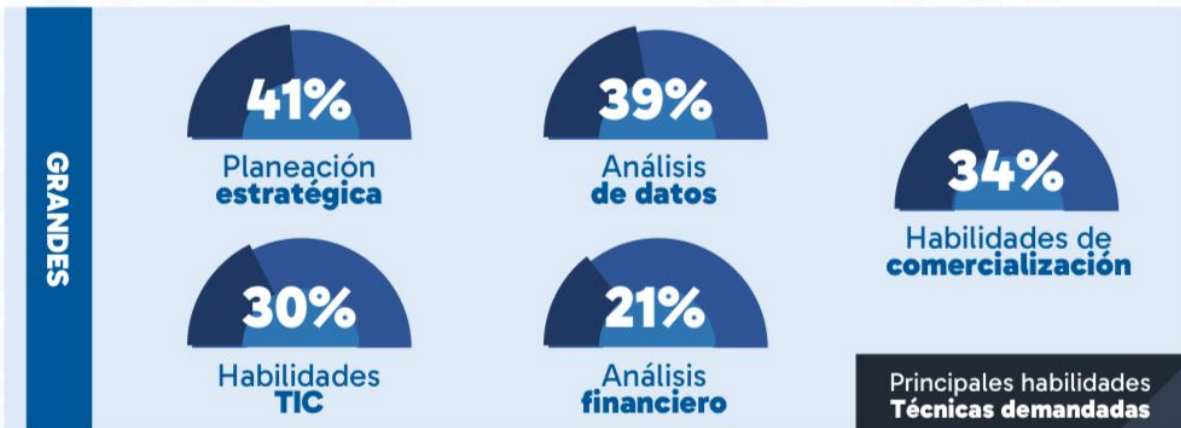
Creative thinking



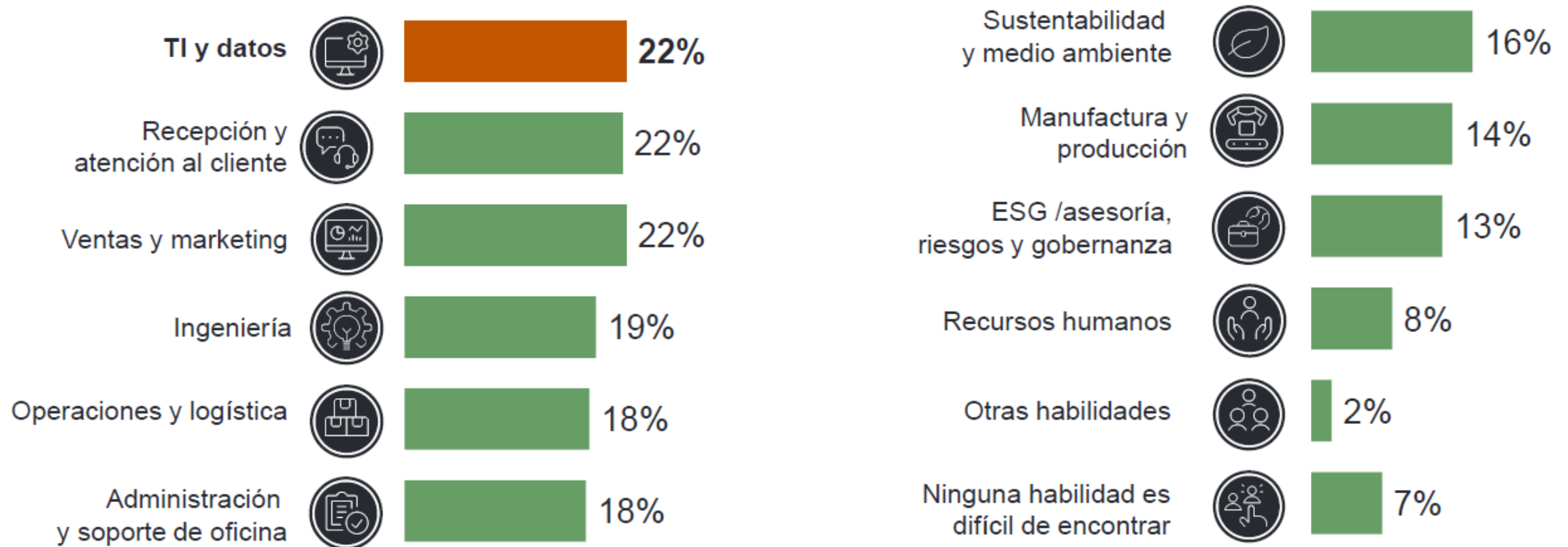
Empathy and active listening



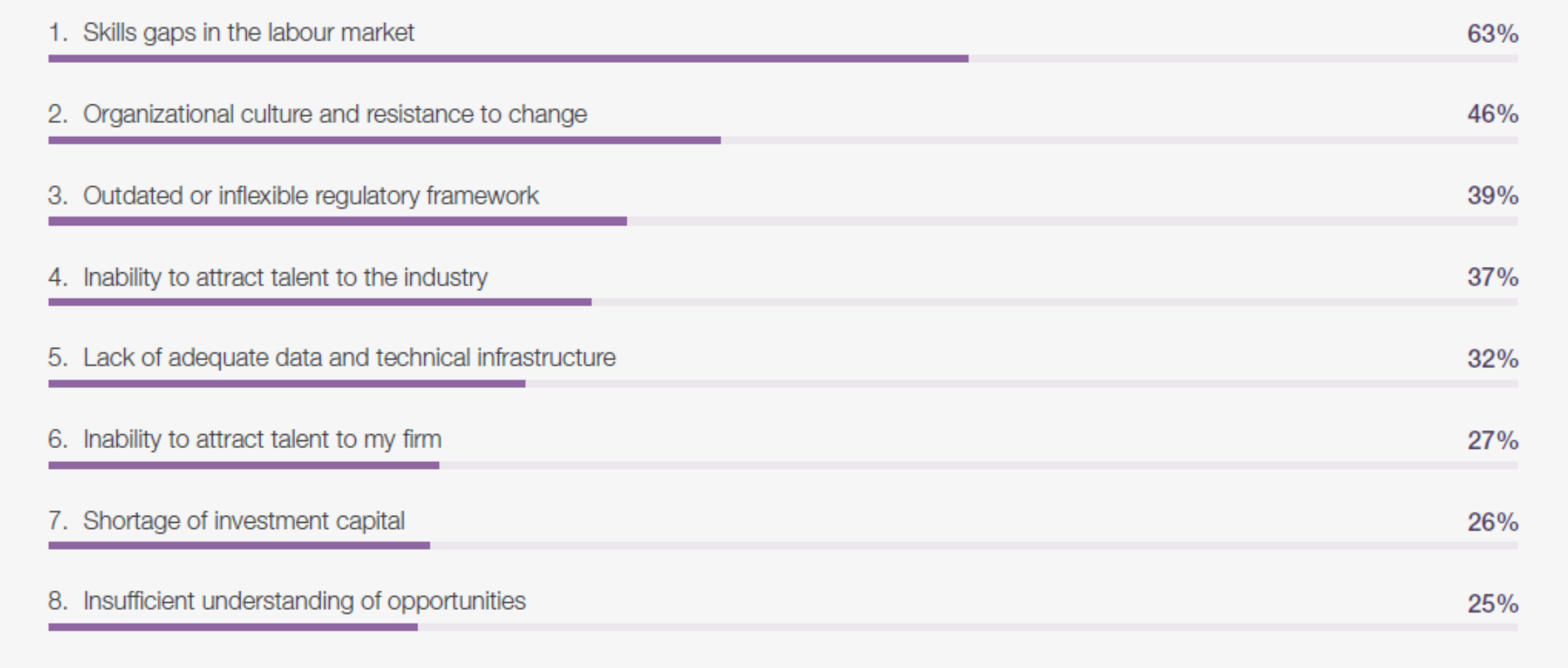
Pertinencia del talento



Habilidades más difíciles de encontrar en Colombia



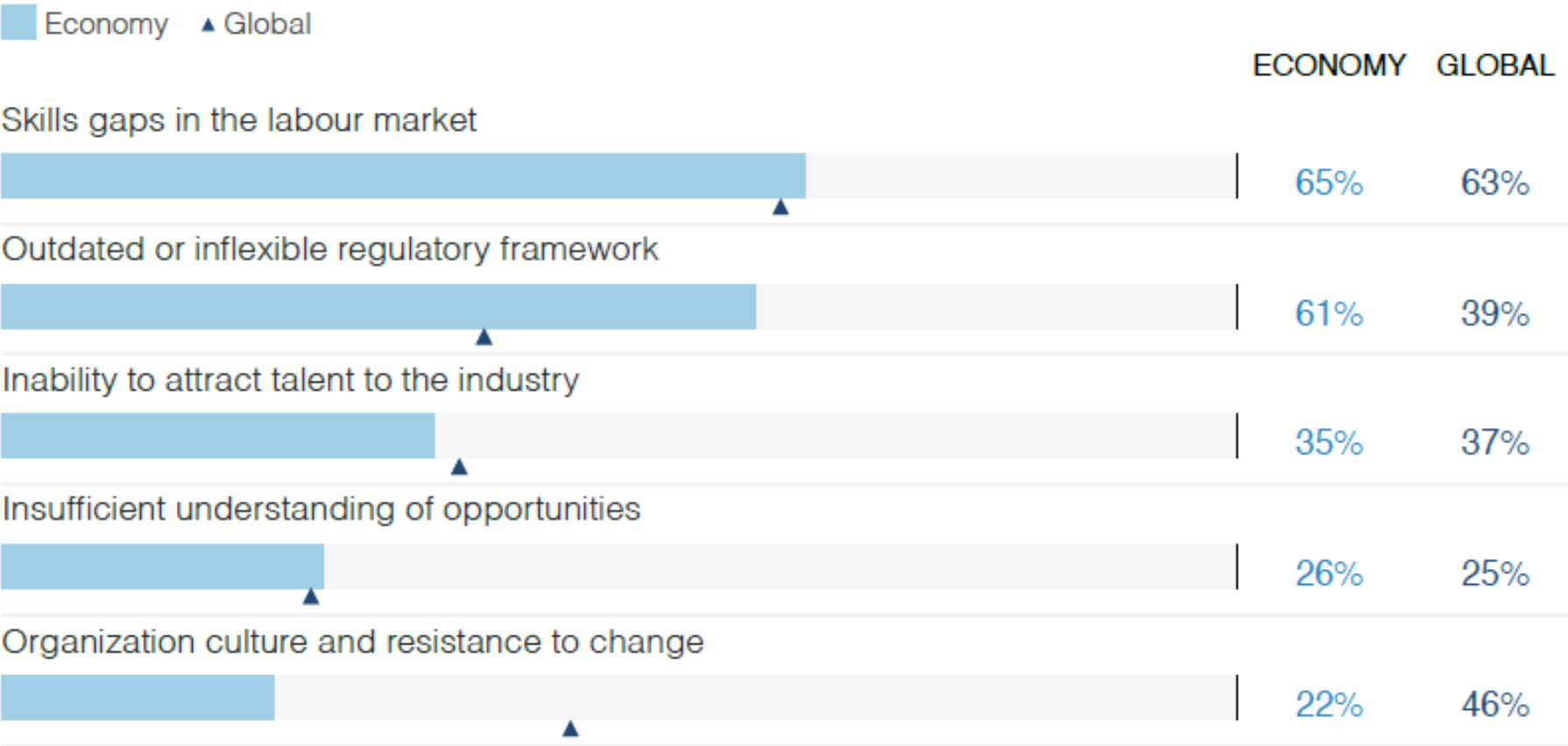
Barreras para la transformación organizacional 2025-2030 Global



Barreras para la transformación organizacional 2025-2030 Colombia

Transformation barriers

Share of organisations surveyed expecting the barriers will hinder their organisation transformation

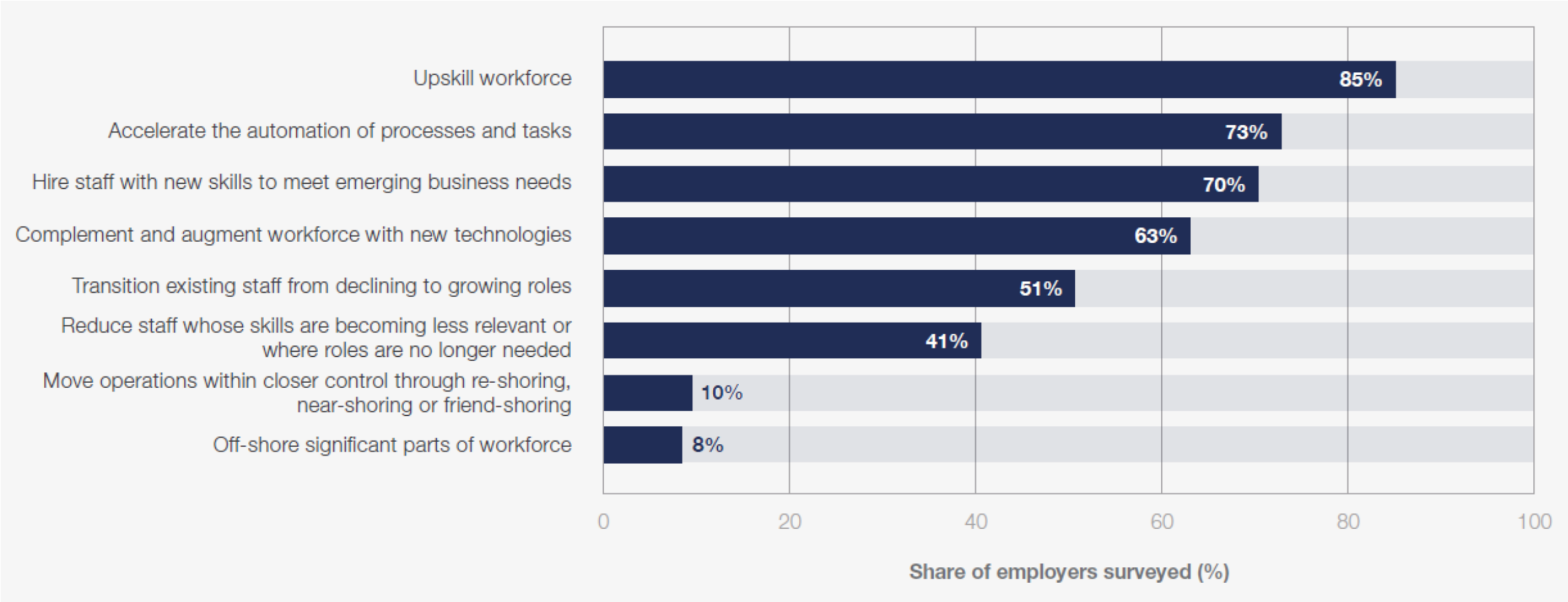


Principales riesgos para el crecimiento de las organizaciones en 2025

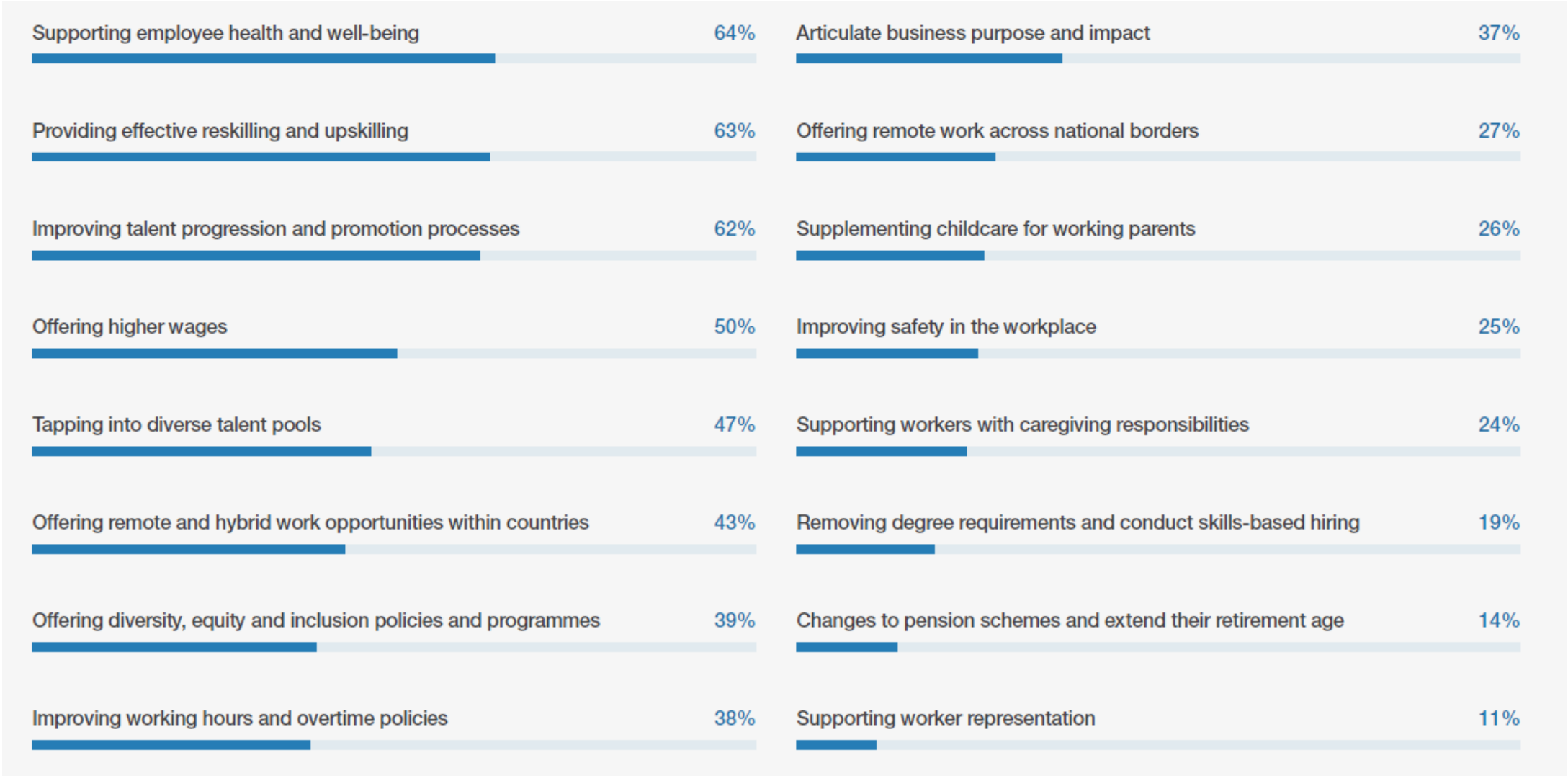
Executive Outlook 2025: ¿Cuáles son los principales riesgos para el crecimiento de su organización en 2025? (Seleccione tres)



Estrategias para su fuerza laboral 2025-2030



Prácticas empresariales para aumentar la disponibilidad de talento 2025-2030

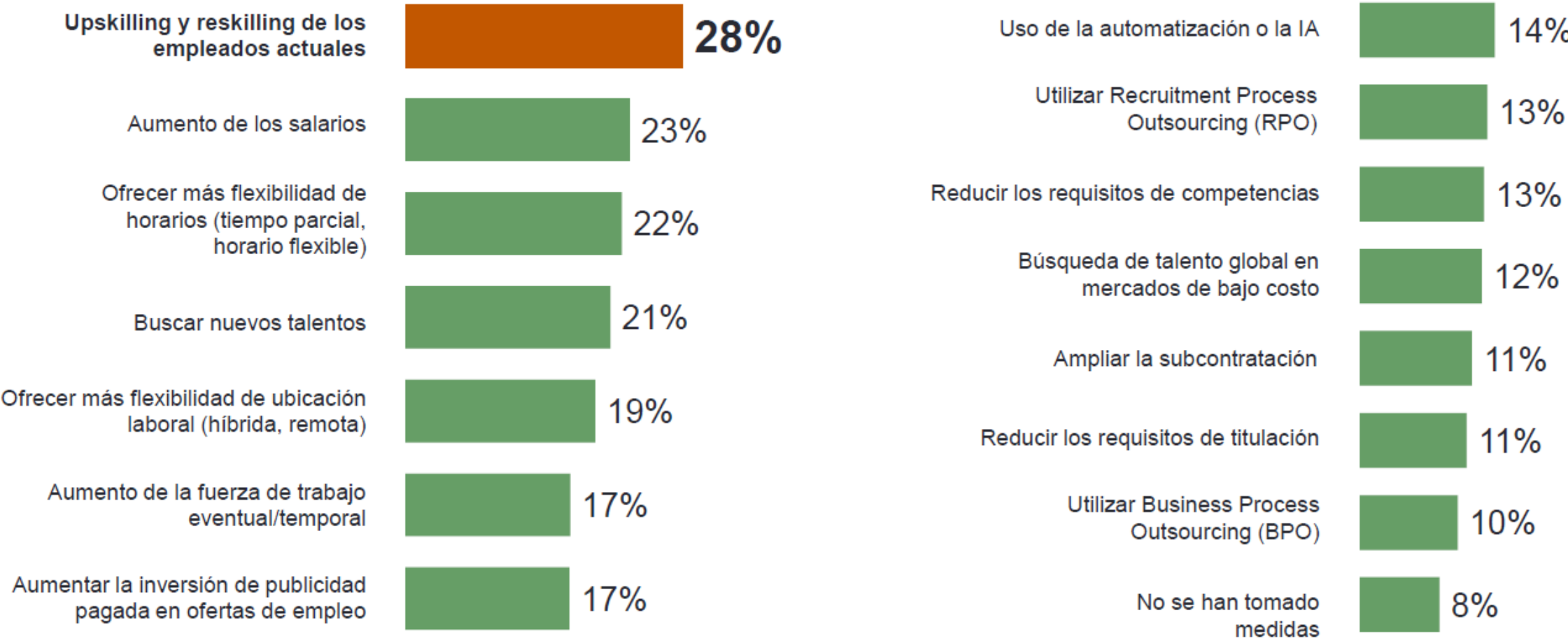


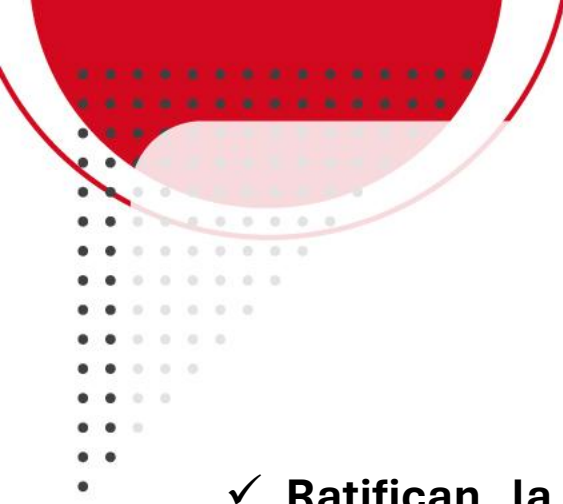
Prioridades de RRHH correspondientes a la agenda de Personal 2025

Clave de color = Iniciativas que, en opinión de los ejecutivos, generarán el mayor crecimiento empresarial = Iniciativas que, en opinión de los ejecutivos, generarán el menor crecimiento empresarial

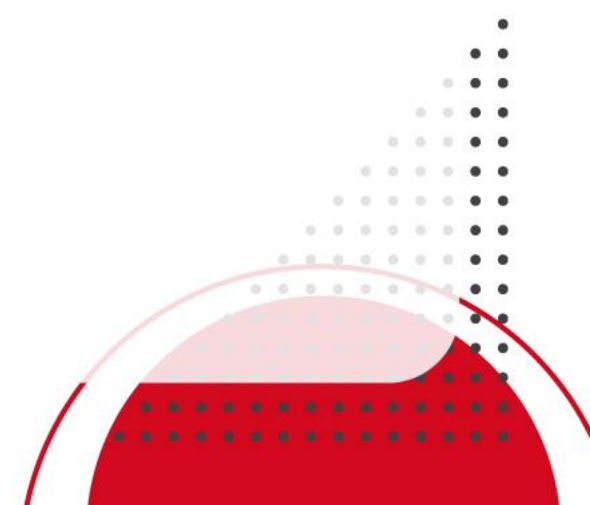
1. Mejorar las competencias de los gerentes de personas	Sube de la 9.a posición en 2024	11. Seguir ofreciendo modalidades de trabajo flexibles	
2. Mejorar la experiencia del empleado/EVP para atraer y retener a los mejores talentos		12. Rediseñar nuestro modelo operativo de trabajo para reducir costos	
3. Diseñar procesos de talento en torno a las habilidades	Sube de la 8.a posición en 2024	13. Rediseñar nuestro modelo operativo de trabajo para aumentar la agilidad	
4. Mejorar la planificación de la fuerza laboral para orientar mejor las estrategias de adquisición, formación y préstamo de talentos		14. Invertir más en beneficios para mejorar el bienestar físico/emocional	Baja de la 2.a posición en 2024
5. Mejorar nuestras capacidades analíticas de RR. HH. y Personal		15. Mejorar la responsabilidad, las métricas y la presentación de informes sobre sostenibilidad	
6. Implementar nuevas tecnologías de RR. HH. u optimizar las plataformas existentes	Sube de la 13.a posición	16. Situar la sostenibilidad/ESG en el centro de nuestra agenda empresarial	
7. Cumplir los objetivos de DEI	Sube de la 14.a posición	17. Invertir en una evaluación del talento más objetiva/sólida	
8. Optimizar el modelo operativo/de oferta de servicios de la función de RR. HH.		18. Replantear las estrategias de talento ante el aumento del uso de la IA	
9. Mejorar o modernizar las prácticas salariales	Sube de la 6.a posición en 2024	19. Luchar contra el aumento de los costos de salud y de beneficios	
10. Rediseñar el trabajo para incorporar la IA y la automatización		20. Invertir más en seguridad laboral (física y psicológica)	

Medidas que están adoptando los empleadores para superar la escasez actual





Tendencias globales

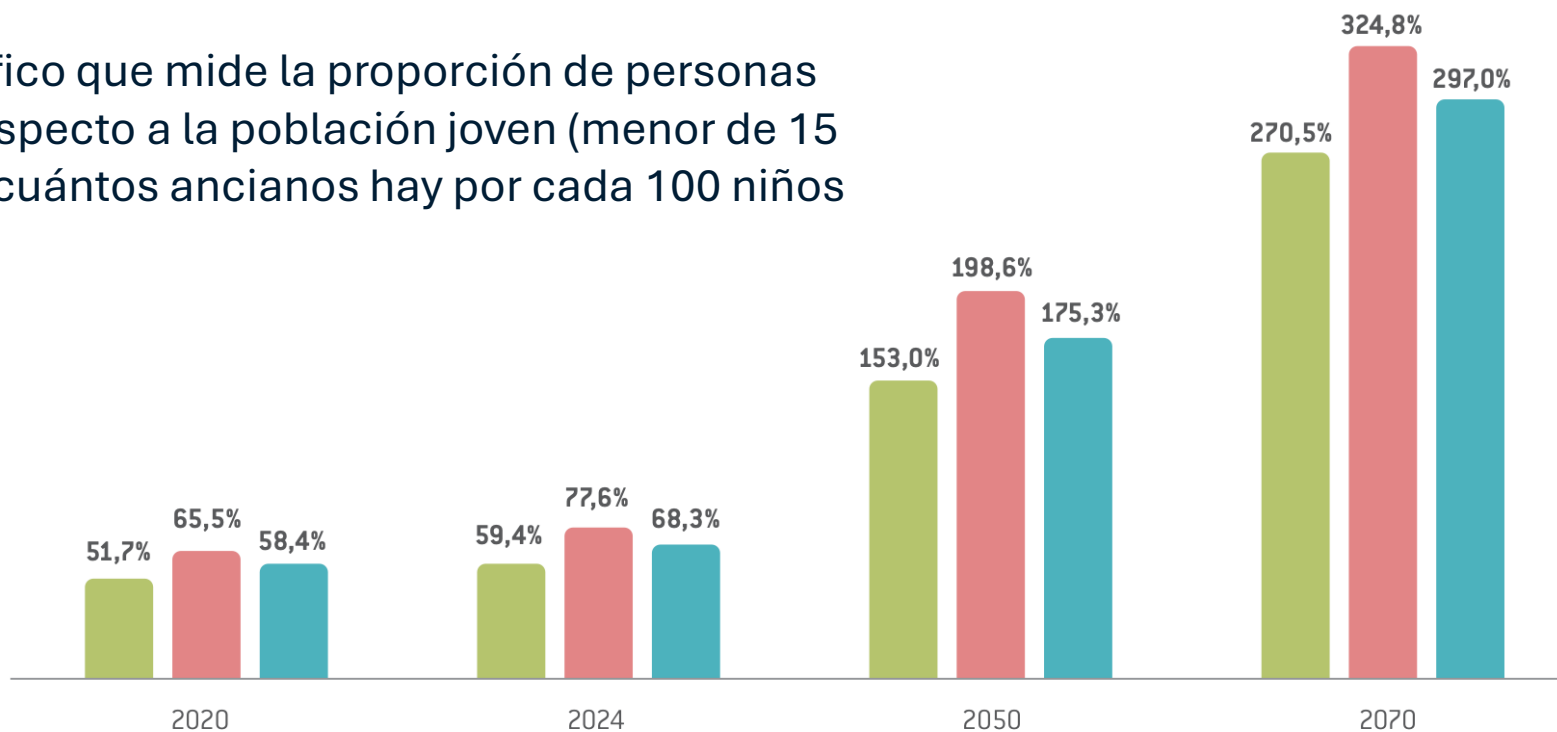
- ✓ **Ratifican la importancia de priorizar la formación de talento humano para mejorar las habilidades duras más que todo relacionadas con tecnología y en fortalecer habilidades blandas relacionadas con liderazgo, resiliencia, adaptación al cambio, creatividad entre otras.**
 - ✓ **Los temas relacionados con el capital humano bien son una barrera o una oportunidad**
 - ✓ **Algunas de las habilidades más difíciles de encontrar en Colombia son las que se van a requerir en el futuro.**
- 

Índice de envejecimiento Colombia 2020-2070



El índice de envejecimiento en Colombia aumentará significativamente entre 2020 y 2070, pasando de 54,7 % a 276,5 %.

indicador demográfico que mide la proporción de personas adultas mayores respecto a la población joven (menor de 15 años), expresando cuántos ancianos hay por cada 100 niños

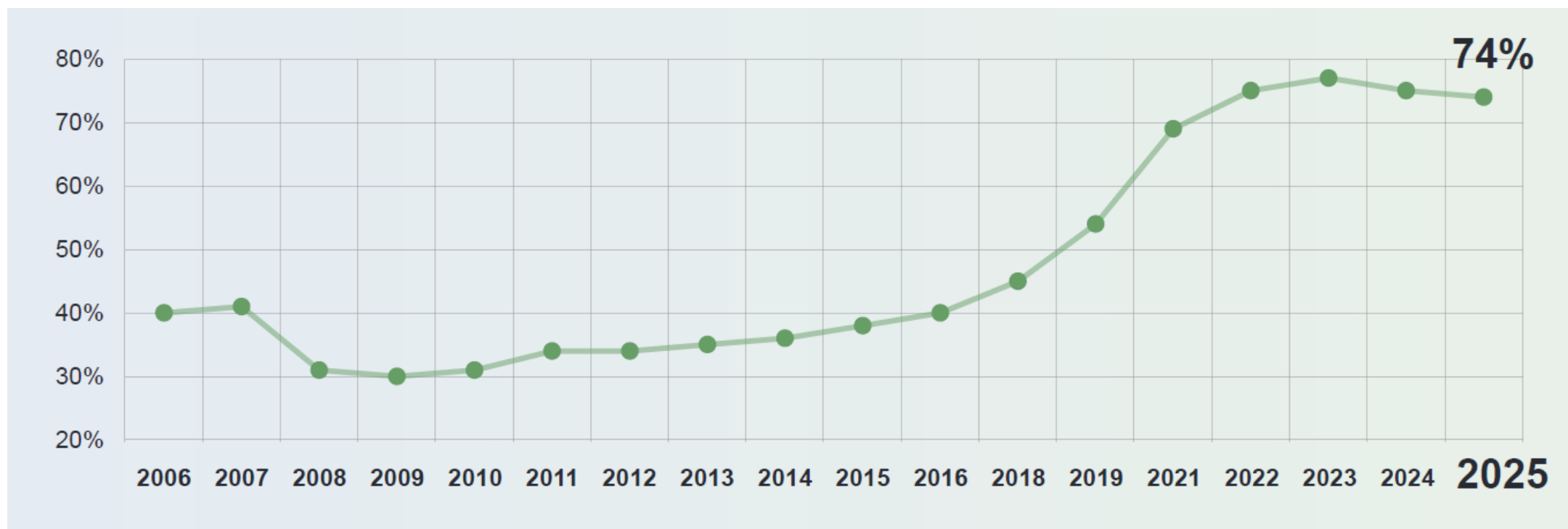


Fuente: elaboración propia a partir del DANE (2023a).

Hombres Mujeres Total

Escasez de talento y transformación laboral

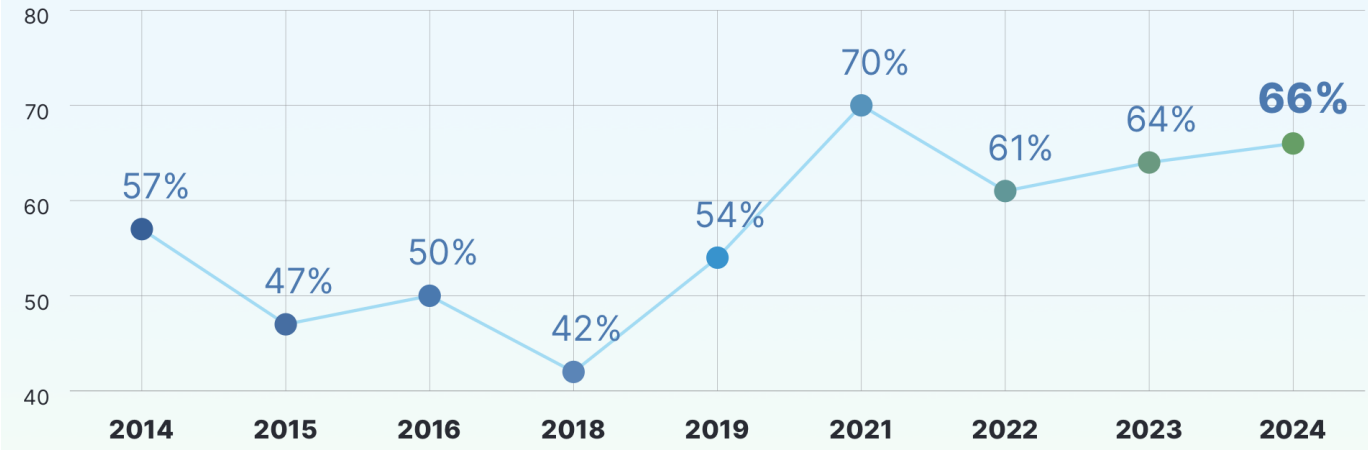
3 de cada 4 empleadores en todo el mundo afirman tener dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan en 2025. Esta cifra se ha duplicado desde 2014 (36%).



The annual Talent Shortage Survey was not conducted in 2017 and 2020.

Escasez de talento y transformación laboral

Escasez de talento a lo largo del tiempo



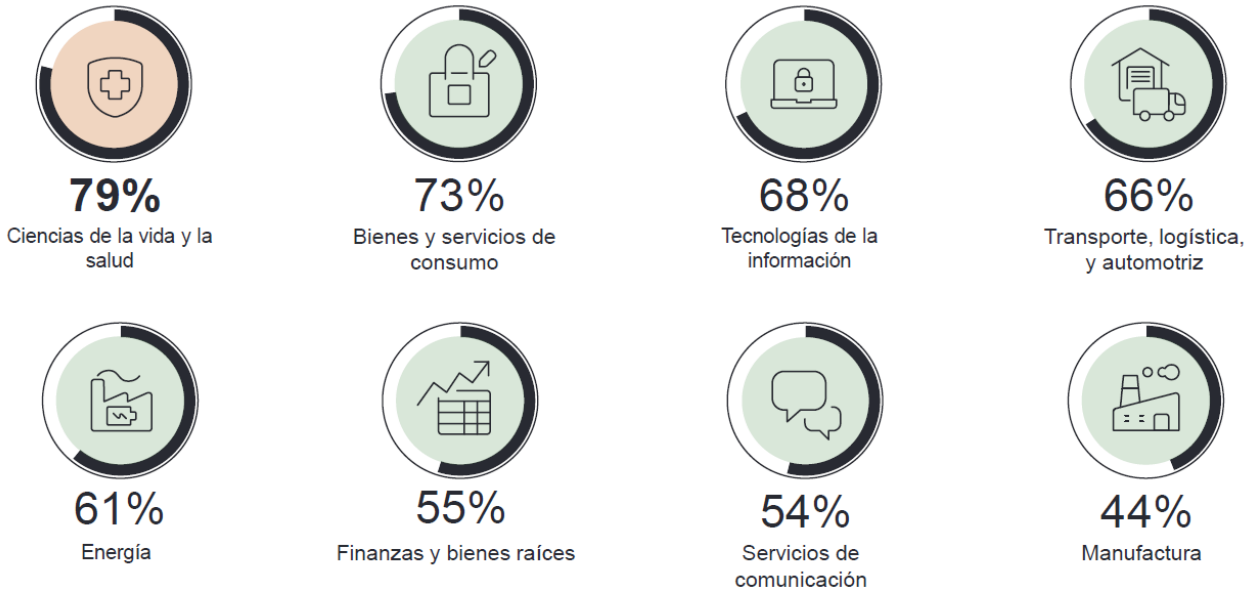
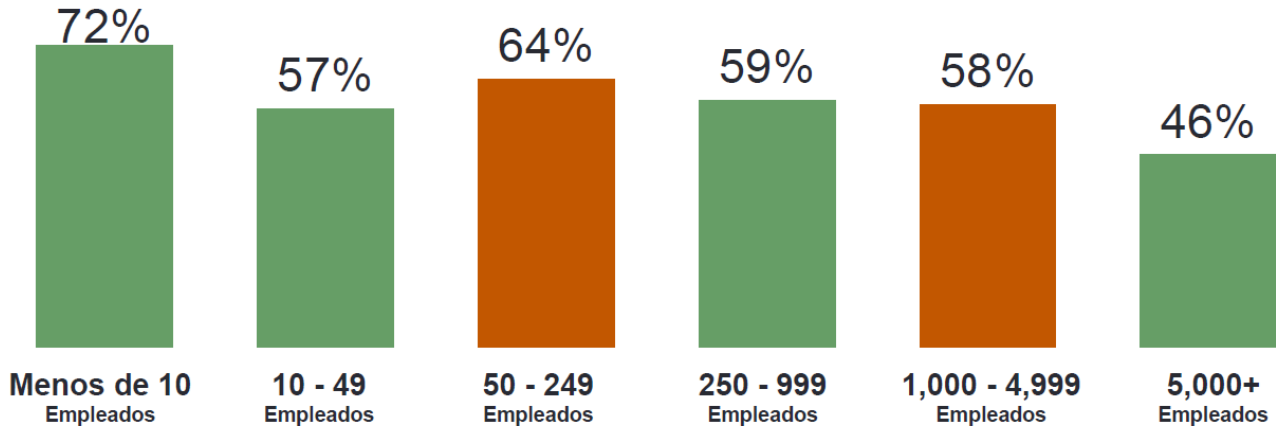
The annual Talent Shortage Survey was not conducted in 2017 and 2020.

Alemania	86%	Japón	77%	Estados Unidos	71%
Israel	85%	Australia	76%	Guatemala	70%
Portugal	84%	Francia	76%	México	70%
Irlanda	83%	Suecia	76%	Perú	70%
Rumanía	83%	Suiza	76%	Eslovaquia	69%
Singapur	83%	Los Países Bajos	76%	Argentina	68%
Brasil	81%	Turquía	76%	Finlandia	68%
Hong Kong	81%	Reino Unido	76%	Taiwán	67%
Grecia	80%	Sudáfrica	75%	República Checa	66%
India	80%	España	75%	Panamá	63%
Austria	78%	China	74%	Chile	60%
Hungría	78%	Noruega	74%	Colombia	59%
Italia	78%	Bélgica	72%	Polonia	59%
Canadá	77%	Costa Rica	71%	Puerto Rico	53%

Promedio Global 74%

Escasez de talento y transformación laboral

Escasez de Talento por tamaño de empresa en Colombia



Escasez de Talento por Industria en Colombia

Cargos con mayor dificultad para suplir en empresas





¡Esta es la paradoja del talento humano!

Jóvenes desempleados

+

Universidades graduando estudiantes

+

Empresas con dificultades de conseguir personal

Muchos desafíos

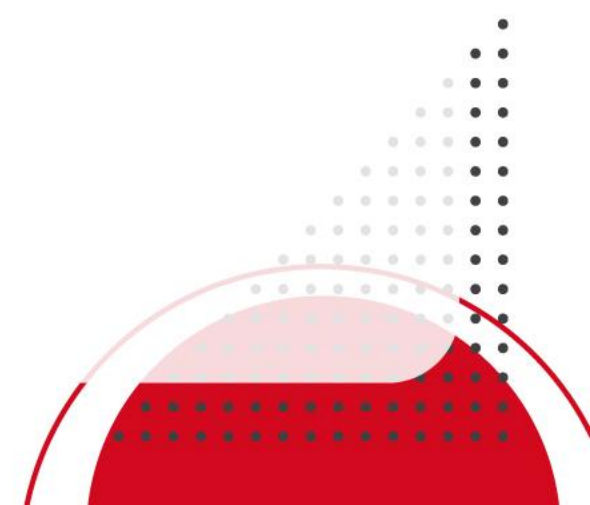
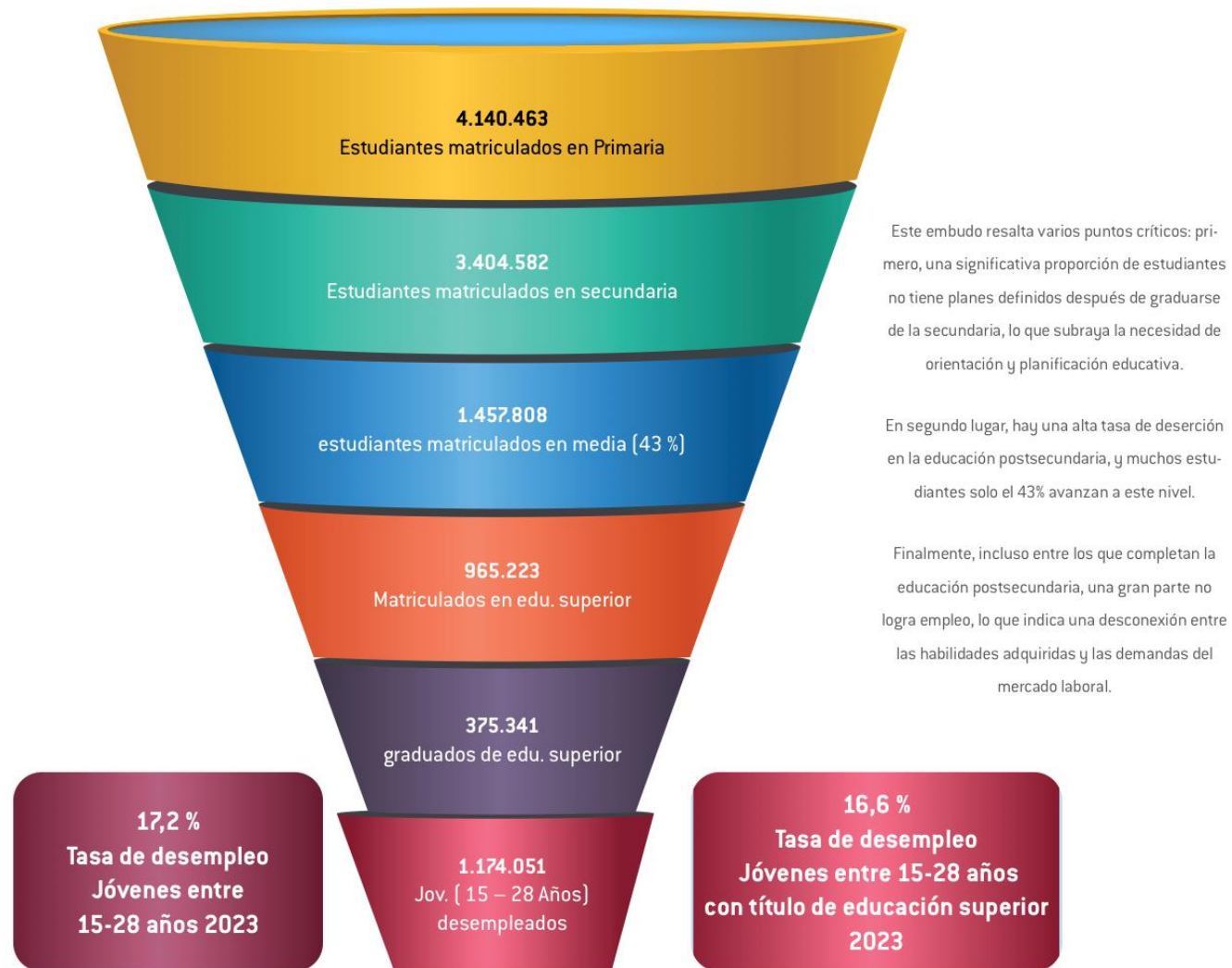


Ilustración 1. Problema de la educación en Colombia

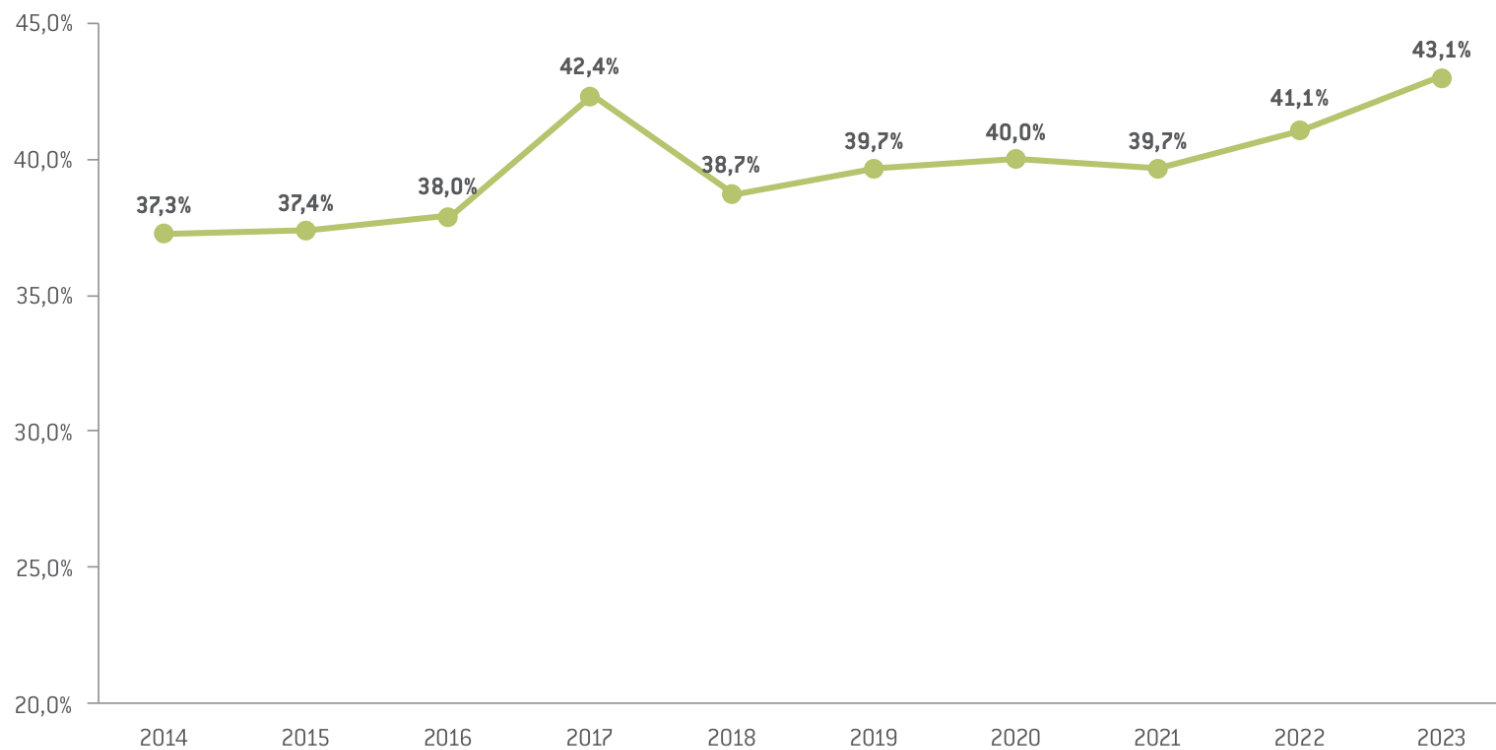


Fuente: cálculos Consejo Privado de Competitividad (CPC) con datos del Sistema de información Nacional de Educación Básica y Media (SINEB), el Sistema de información de la Educación superior (SNIES) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE, 2023d).

Tasa de tránsito intermedia, 2020-2022



Sólo 4 de cada 10 jóvenes en Colombia acceden a la educación superior tras finalizar la educación media.



Fuente: SNIES (s. f.).

Tasa de tránsito intermedia, 2020-2022

Análisis de la tasa de tránsito inmediato a educación superior en Colombia

Ampliar el tablero

Borrar filtros

Infografía

Total Matrícula estudiantes en Grado 11 en 2022

496.420

Bachilleres que ingresaron a educación superior en 2023

213.745

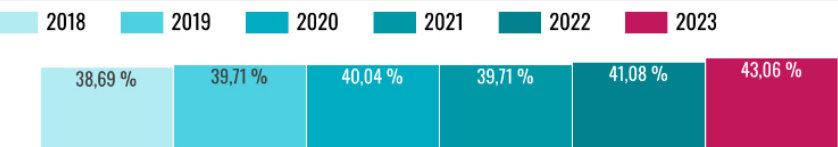
Tasa de tránsito inmediato a educación superior 2023

43,06 %

Departamento

Municipio

Evolución de la tasa de tránsito inmediato a educación superior 2018 - 2023



Ranking tasa 2023

DEPARTAMENTO	Tasa 2023
SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA	56,19 %
BOGOTÁ D.C.	52,22 %
QUINDÍO	51,7 %
GUAVIARE	48,57 %
LA GUAJIRA	41,33 %
HUILA	47,56 %
SANTANDER	50,6 %
CUNDINAMARCA	46,77 %
TOLIMA	48,06 %
BOYACÁ	48,87 %
CESAR	45,85 %
ATLÁNTICO	45,82 %
NORTE DE SANTANDER	45,8 %
ARAUCA	38,53 %
CASANARE	41,53 %
CAQUETÁ	42,9 %
VICHADA	33,58 %
VALLE DEL CAUCA	39,48 %
META	40,77 %
ANTIOQUIA	41,34 %
CHOCÓ	41,27 %

Ranking tasa 2023

Municipio	Tasa de Tránsito Inmediato 2023
SAN FELIPE (ANM)	100 %
CHARTA	77,78 %
YAGUARÁ	74,07 %
PAMPLONA	72,59 %
QUIBDÓ	70,38 %
CORRALES	69,57 %
BUENAVISTA (Quindío)	69,23 %
CÉRTEGUI	69,09 %
SANTA MARÍA (Boyacá)	68,75 %
VÉLEZ	68,39 %
COTA	66,01 %
TERUEL	65,91 %
ESPINAL	65,89 %
PUERTO COLOMBIA	65,75 %
VALPARAÍSO	65,63 %
BETULIA (Santander)	65,38 %
CERINZA	64,1 %
MAPIRIPÁN	63,64 %
HISPANIA	63,41 %
PAJARITO	63,16 %

Ranking variación 2022 - 2023 tasa de tránsito

Municipio	Variación 2022 - 2023
SAN FELIPE (ANM)	93,33 %
SANTA MARÍA (Boyacá)	41,16 %
HISPANIA	40,34 %
JORDÁN	39,44 %
GUAVATÁ	38,38 %
GÓMEZ PLATA	34,67 %
LA SALINA	34,62 %
VALPARAÍSO	34,51 %
BERBEO	33,97 %
BETULIA (Santander)	33,13 %
LA JAGUA DEL PILAR	32,96 %
ALMEIDA	32,58 %
CHIVOR	32 %
CHARTA	29,5 %
FOSCA	28,54 %
ALBANIA (Caquetá)	27,91 %
HATO	27,78 %
GAMA	26,67 %
SAN CALIXTO	26,53 %
RAGONVALIA	26,36 %
TUNUNGUÁ	25,25 %



Cálculos propios a partir de datos abiertos del SNIES

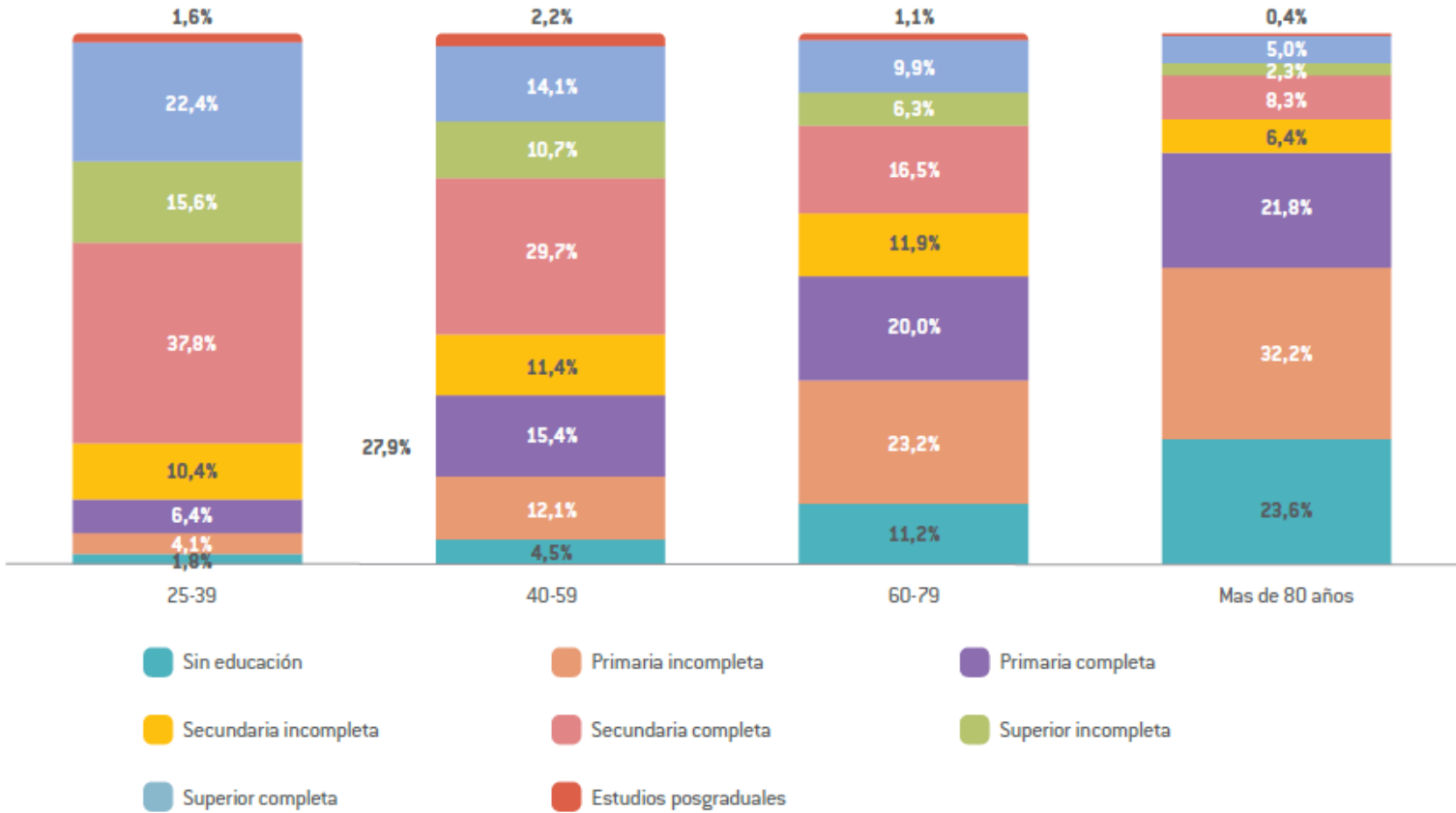
Datos del mapa ©2025 Google, INEGI Términos

LUIS FERNANDO VIÁNCHA

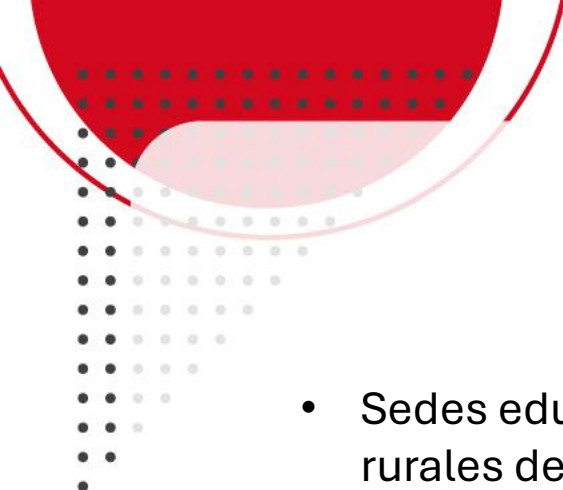
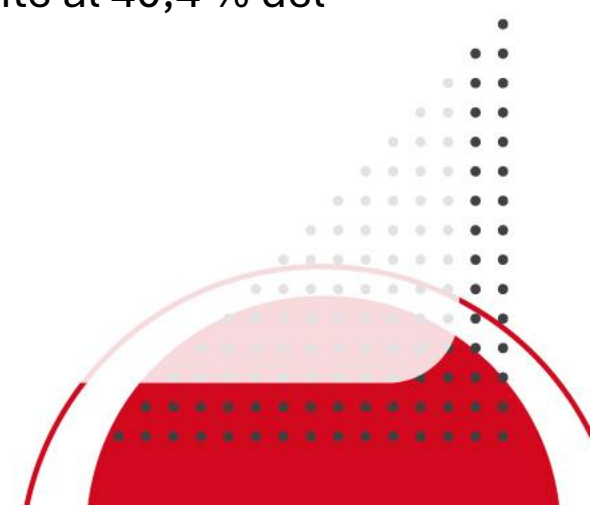
Máximo nivel de escolaridad alcanzado por grupo etario



Solo 2 de cada 10 personas entre los 25 y 39 han alcanzado como máximo nivel educativo la educación de pregrado completa.

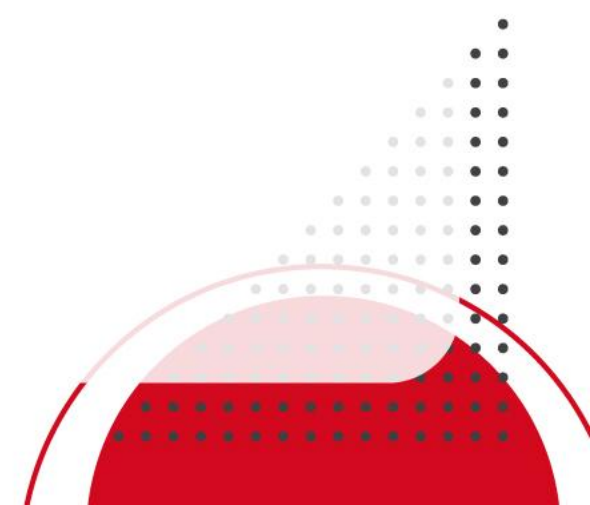


Fuente: Elaboración propia a partir de DANE (2023d).

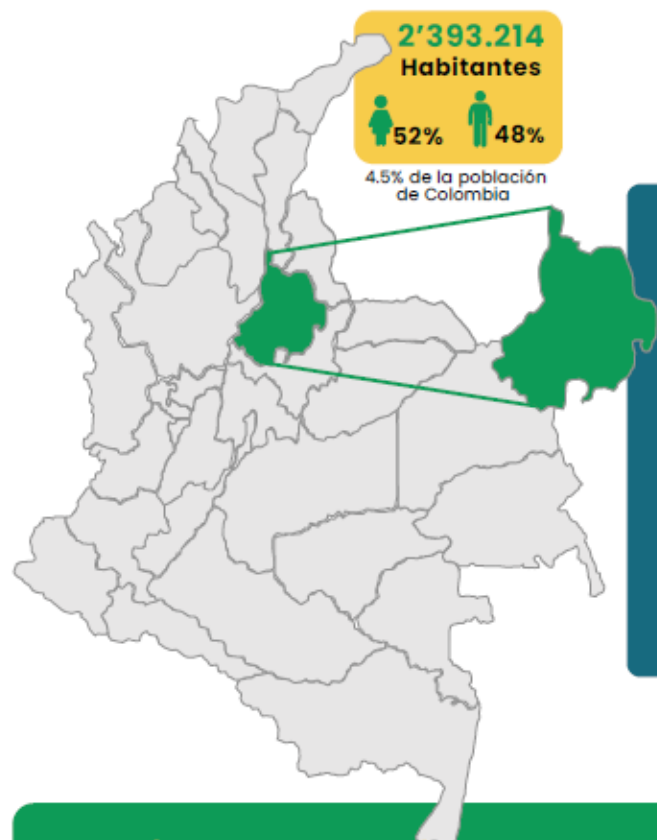
- 
- Sedes educativas sin acceso a herramientas TIC, 2022. Solo el 31,6 % de las sedes educativas rurales de educación media cuentan con acceso a internet, en comparación con el 92,2 % de las sedes educativas urbanas. Fuente: DANE (2023b).
 - Promedio del puntaje obtenido en matemáticas, lectura y ciencias en las pruebas PISA 2022. Los estudiantes en Colombia obtuvieron puntajes inferiores al promedio de la OCDE en las tres áreas evaluadas: matemáticas, lectura y ciencias. Fuente: OCDE (2023).
 - Nivel educativo alcanzado entre personas de 25 a 64 años, 2022. A 2022, en Colombia el 28,3 % de personas entre 25 y 64 años alcanzaron un nivel de educación terciaria, frente al 40,4 % del promedio OCDE. Fuente: OCDE (2023).
- 



Y mientras tanto en Santander...



QUÉ REPRESENTA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN SANTANDER



IES

21



Programas académicos

888



Estudiantes

121.285



Docentes

8.435



Administrativos

3.774



Grupos de investigación

303



Investigadores

1.269

La IES en Santander también son

=



Infraestructura



Cultura



Arte



Tecnología



Deporte



9 universidades en Santander con acreditación de alta calidad a nivel Nal: UIS, UNAB, USTA, UDES, UPB, UCC, UTS, Libre y la UMB.

2do lugar en graduados con posgrado por cada 100.000 habitantes.

3 Centros de I+D+i reconocidos por Minciencias: ICP, Instituto Masira y Fundación Cardiovascular de Colombia.



28 Instituciones de Educación Superior en **Santander y Norte de Santander**. Estas instituciones, reportaron:

ingresos operacionales aproximados para el 2020 de:



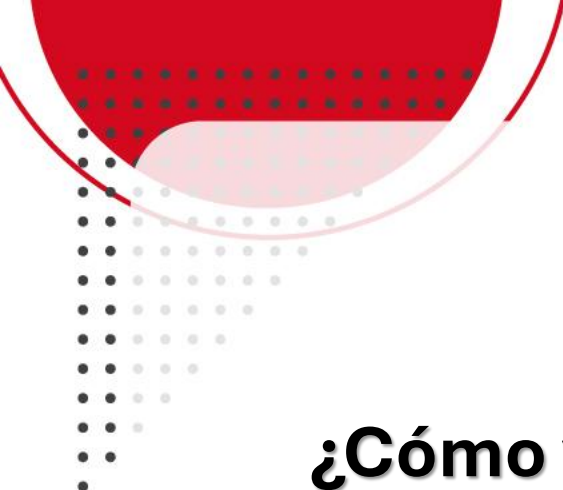
1,5 billones de pesos
14.895 empleos

6°
En mejor ambiente universitario

7°
Empleabilidad del egresado

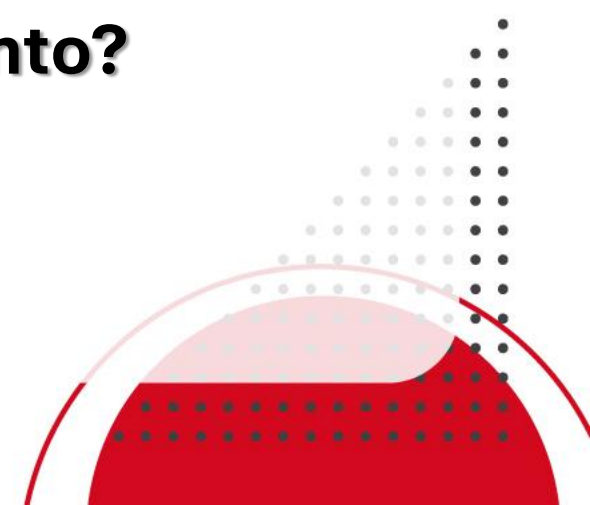
8°
Costo de vida

De 14 puestos en el Índice Cómo Vamos 2023



¿Cómo vamos a capitalizar las fortalezas que tenemos en el territorio en materia de educación para lograr tener empresas más productivas, innovadoras y competitivas?

¿Qué tenemos que hacer para pasar de exportar conocimiento y talento a retener el conocimiento y el talento?



Resultados esperados de invertir en formación, 2025 - 2030

