

Fecha de Reunión: Agosto 26 de 2022
Modalidad: Híbrida - Presencial: Universidad Santo Tomás, Bucaramanga; virtual: Zoom
Hora de Inicio: 7:45 a.m.
Tema: Fortalecimiento del capital humano para el sector productivo
No. de asistentes: 78

ORDEN DEL DÍA

1. Palabras de bienvenida.
2. Clúster de Educación Superior: una estrategia para incrementar la competitividad de Santander.
3. Ruta de impacto en capital humano para el territorio - Objetivos CCB.
4. Apuesta por la formación y educación dual en el país.
5. Caso SENA: Articulación de la empresa en la formación del talento humano.
6. Modalidad Dual: Formación profesional exitosa.
7. Proposiciones y varios.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Palabras de bienvenida.

La Dra. Clara Hormiga da la bienvenida a la sesión No. 158 del Comité Universidad Empresa Estado de Santander – CUEES, expresando un saludo y un agradecimiento a todos los participantes y recordando algunos aspectos clave a tener en cuenta para garantizar el éxito de la sesión.

A continuación, el Dr. Hans Sebastián Toro – Vicepresidente de Capital Humano de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, saluda a todos los asistentes y agradece a la Universidad Santo Tomás por ser la anfitriona de la reunión.

Fray Oscar Eduardo Guayán O.P – Rector de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, da un saludo de bienvenida resaltando que la universidad este año está cumpliendo 50 años de hacer presencia en Santander y hace unos días recibió la acreditación multicampus por 8 años, lo que se traduce en un reto por seguir aportándole a la competitividad e innovación del departamento.

2. Clúster de Educación Superior: una estrategia para incrementar la competitividad de Santander.

El Dr. José Luis Blanco - Director de Planeación de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga y Líder del Equipo Gestor de la iniciativa Clúster, inicia su intervención indicando que el proyecto está articulado con una convocatoria del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de Colombia Productiva que busca brindar asistencia técnica para el diseño y/o actualización de las hojas de ruta de 10 iniciativas clúster en el país. Así mismo comparte tres conceptos clave por los que se conforma el clúster, el enfoque en el desarrollo de una iniciativa clúster y para qué sirven.

Para seguir, se refiere a la caracterización y el diagnóstico de actores e instituciones que se realizó, así como el análisis de la industria y los espacios de socialización que se han llevado a cabo para presentar la iniciativa. De igual forma señala que el Clúster de Educación Superior responde a las tendencias del mercado, resaltando que la educación de hoy no es la misma de hace unos años y que se debe pensar en las necesidades a futuro del sector educativo. También expone los principales retos estratégicos que tiene el clúster entre los que están mejorar la calidad de la investigación y fortalecer y adoptar nuevas modalidades de formación.

A continuación, manifiesta que se realizaron 5 entrevistas de benchmarking internacional de las cuales se recopilieron una serie de buenas prácticas a tener en cuenta como la generación de leyes que incentivan el desarrollo de I+D+i, estrategias de mejora de entorno y desarrollo de programas de atracción de talento humano,

la necesidad de trabajo multidisciplinario y el desarrollo de programas que permiten compartir capacidades de I+D+i entre universidades.

Finalmente presenta el plan de acción del clúster el cual está conformado por tres áreas de trabajo: centros de excelencia educativos, desarrollo tecnológico y programas, servicios y portafolio educativo, las cuales tienen unos objetivos y proyectos perfilados que están disponibles para su revisión y ajuste, resaltando que a mediados del mes de septiembre se realizará la tercera audiencia pública de socialización de resultados en la que se espera definir el plan de acción y el modelo de gobernanza.

3. Ruta de impacto en capital humano para el territorio - Objetivos CCB.

El Dr. Hans Toro, comienza su presentación señalando que la Vicepresidencia de Capital Humano de la Cámara de Comercio de Bucaramanga le apuesta a 4 pilares fundamentales: bilingüismo, desarrollo de capacidades en tecnologías 4.0, formación de líderes de territorio y el Clúster de Educación Superior como agente de transformación.

Para continuar hace énfasis en el primero de los 4 pilares por lo que presenta la estrategia Santander Territorio Bilingüe, una iniciativa construida conjuntamente por un grupo de actores de la academia, la empresa privada y el Estado para fortalecer las capacidades de la sociedad civil con oportunidades para formar parte de la fuerza laboral y de esta manera contribuir con el crecimiento y desarrollo de los distintos sectores productivos de la región. Así mismo comparte las instituciones que hicieron parte de la construcción de la estrategia y algunas cifras del bilingüismo en Santander.

Posteriormente presenta la ruta de construcción de la iniciativa y las líneas estratégicas que la componen que corresponden a tres: gestión institucional que busca consolidar alianzas estratégicas público-privadas y de cooperación internacional para el desarrollo de iniciativas, proyectos y programas que fomenten el bilingüismo en la región; generación de capacidades para contribuir con el fortalecimiento del capital humano en la apropiación del inglés como segunda lengua, desde la intervención en las instituciones educativas y en población joven en edad de trabajar; y articulación empresarial para el bilingüismo con el fin de promover estrategias de fortalecimiento del inglés con propósitos específicos pertinentes a la dinámica empresarial en Santander.

Finalizando con la intervención presenta la meta propuesta de la estrategia la cual busca formar a 1.600 personas en nivel B1-B2 en dos años, 1.400 estudiantes y 200 docentes, con un aporte de 800 personas por parte de la academia, 600 del estado y 200 de la empresa.

4. Apuesta por la formación y educación dual en el país.

La Dra. Melissa Sierra - Asesora de la Vicepresidencia de Competitividad y Cooperación de Confecámaras, inicia su exposición con un panorama del mercado laboral colombiano el cual se caracteriza por tener significativas brechas de capital humano en calidad, cantidad y pertinencia, y algunas cifras del modelo dual en el país que se constituye como una estrategia que beneficia el empleo de jóvenes y la pertinencia del capital humano con las necesidades del aparato productivo.

A continuación, comparte las acciones que desde Confecámaras se están adelantando para el fortalecimiento e implementación del modelo dual en el país en conjunto con entidades privadas como el Consejo Privado de Competitividad, y entidades públicas como los Ministerios de Trabajo, Educación y Comercio, Industria y Turismo: firma del compromiso público - privado por la promoción y el fortalecimiento de la formación y educación dual en Colombia, promoción de la formación y educación dual a través de las Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación, y el curso formación de formadores para brindar a las empresas herramientas que aporten al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en el escenario empresarial.

Para finalizar socializa el proyecto “Mejoramiento de las condiciones institucionales y normativas para la implementación de la educación y formación dual en Colombia”, que busca contribuir al fortalecimiento de las

condiciones institucionales y normativas para la implementación de la educación y formación dual, como estrategia para mejorar la pertinencia formativa respecto a las necesidades del sector productivo, así como la empleabilidad de los jóvenes, y espera generar los siguientes resultados: generación de información (análisis, propuestas y estrategias), acciones de sensibilización y socialización, formación, y misión de referenciación.

5. Caso SENA: Articulación de la empresa en la formación del talento humano.

La Dra. Alejandra Arias Durán – Líder de la Red Contable y Financiera del Centro de Servicios Empresariales y Turísticos del SENA Santander, comienza su intervención con un concepto sobre lo que es para la institución la formación dual, sus características y beneficios para los tres tipos de actores: empresa, aprendices y SENA. Para seguir hace mención del convenio de formación dual que se desarrolla en el marco del programa “Técnico Laboral en Servicios y Operaciones Microfinancieras”, en el cual están vinculadas 4 instituciones microfinancieras en las que los aprendices realizan sus prácticas, explicando con detalle la composición del programa.

Seguidamente realiza su presentación la Dra. Rosemary Vesga – Instructora del SENA Santander, quien expone sobre el programa técnico “Bilingual Expert On Business Process Outsourcing (BPO)” ofertado por la institución bajo la modalidad dual, y el cual está dirigido y diseñado para miembros de un grupo en particular (formación cerrada), en función de su ocupación, como profesional o miembro de una entidad específica. Igualmente señala que el técnico BPO es un agente de servicio al cliente, que maneja una segunda lengua, desde una zona franca específica, fuera de la ciudad o país donde se encuentra la empresa.

Para finalizar presenta los beneficios de la formación cerrada para los tres tipos de actores: empresa, aprendices y SENA, las empresas de BPO que participan en el convenio de formación cerrada como son Majorel y Accedo, y el proceso como se desarrolla la formación, destacando que este año se inició a replicar el programa técnico con estudiantes de décimo grado del Instituto Provenza quienes realizan sus prácticas al interior de la institución educativa.

6. Modalidad Dual: Formación profesional exitosa.

El Dr. Sergio Ferreira - Director de UNAB Dual, inicia su presentación con una definición y explicación de lo que es modalidad dual, algunas particularidades que dieron origen a este tipo de formación y sus beneficios, entre los que se destacan los altos niveles de empleabilidad, la innovación pedagógica y la menor duración de los programas de formación. Así mismo menciona los programas de formación dual que tiene la universidad por nivel educativo los cuales incluyen dos tecnologías, un programa universitario, una especialización, una maestría y 32 programas de educación continua, resaltando que la UNAB es pionera en Latinoamérica con los dos programas de posgrado que oferta.

A continuación expone la estructura del modelo educativo del programa universitario de Administración de Empresas, resaltando que en la ruta que realiza el estudiante desarrolla proyectos integradores por áreas organizacionales que le apuntan a la solución de problemas con creatividad e innovación, proyectos que terminan siendo implementados por la empresa generando así un impacto de mejora. Comparte también un comparativo donde se evidencia la brecha en la curva de crecimiento en competencias de un estudiante con la estructura del modelo tradicional vs. el modelo dual.

Finalmente indica que más de 160 empresas han tenido la experiencia altamente satisfactoria como escenarios de formación DUAL, señala los beneficios para las organizaciones co-formadoras y comparte un video en el que se presenta el testimonio de una de las compañías que está vinculada con la formación dual de la UNAB.

7. Proposiciones y varios.

- El Dr. Ángel Acuña – Gerente de INAL, resalta la importancia de la formación dual como un factor diferenciador y menciona la experiencia de una empresa alemana que implementa este tipo de modalidad. De igual forma invita a que el modelo dual se enfoque en la formación de personal operativo

porque es el más requerido por las industrias y en quienes se invierte mucho tiempo en capacitación al interior de las empresas.

- El Dr. César Serrano – Vicerrector de Enseñanza de la Universidad de Santander, señala que es importante replantear el modelo de negocio de las universidades privadas teniendo en cuenta los constantes cambios que se están dando, la transformación digital que se vive y las tendencias de mercado, lo que se convierte en un reto fundamental para el Clúster de Educación Superior. De igual forma propone que dentro de las sesiones del CUEES se den espacios de conversación alrededor de los temas que se tratan con el fin de construir propuestas conjuntas, así como añadir a la dinámica del Comité mesas de trabajo temáticas que entreguen informes de gestión en las reuniones mensuales.
- El Dr. Raúl Serrano – Secretario de Competitividad y Productividad de Santander, en primer lugar pone a disposición de las iniciativas presentadas la Secretaría que representa con el fin de trabajar articuladamente para lograr los objetivos propuestos. Así mismo manifiesta que es importante trabajar por la sostenibilidad de los proyectos y procesos como factor fundamental para la competitividad de las regiones. Para terminar destaca la importancia de la formación dual e indica que recientemente se firmó un convenio con la Universidad Industrial de Santander para la formación de formadores en idioma inglés que tendrá 66 beneficiarios.
- La Dra. Clara Hormiga menciona que si bien las sesiones del CUEES son informativas y el interés es socializar casos de éxito, existe la necesidad de generar espacios de activación para construir planes de trabajo específicos, por lo que manifiesta que se inició con un piloto en conjunto con el SENA para la identificación de las necesidades de formación del sector metalmeccánico, iniciativa que se quiere seguir desarrollando para todos los sectores desde la Mesa de Capital Humano con el acompañamiento de las Instituciones de Educación Superior con el objetivo de crear planes de trabajo que posteriormente se podrán presentar en las sesiones del Comité.
- La Dra. Natalia Flórez – Directora de Investigaciones de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, expresa que el Clúster de Educación Superior tiene un reto importante relacionado con la identificación de las necesidades y particularidades de cada uno de los niveles de educación, iniciando por la primera infancia, con el propósito de transversalizar a todos los niveles de formación las áreas de trabajo planteadas y de esta forma consolidar un ecosistema de educación que promueva la CTel a fin de contribuir a la mejora de la competitividad y productividad del departamento.
- El Dr. Juan Camilo Montoya – Rector de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, refuerza la importancia que tiene el CUEES en la socialización de iniciativas y acciones, dinámica que permite sumar esfuerzos, crear alianzas y conexiones entre diferentes actores, y generar referenciación y motivación por hacer más de lo que esté haciendo otro actor en la región, por lo que sugiere continuar con el formato y generar otros espacios de conversación para tratar problemas concretos donde las partes interesadas se sienten a hablar y a crear consensos y soluciones.

Siendo las 9:45 a.m. el Dr. Hans Toro da por terminada la reunión agradeciendo a los asistentes su participación y recordando que la próxima sesión se llevará a cabo el día 30 de septiembre de 2022.

En constancia firman,

Hans Sebastián Toro.
Responsable de la reunión



Clara Rocio Hormiga H.
Secretaria de la reunión

Elaboró: Olga Acevedo