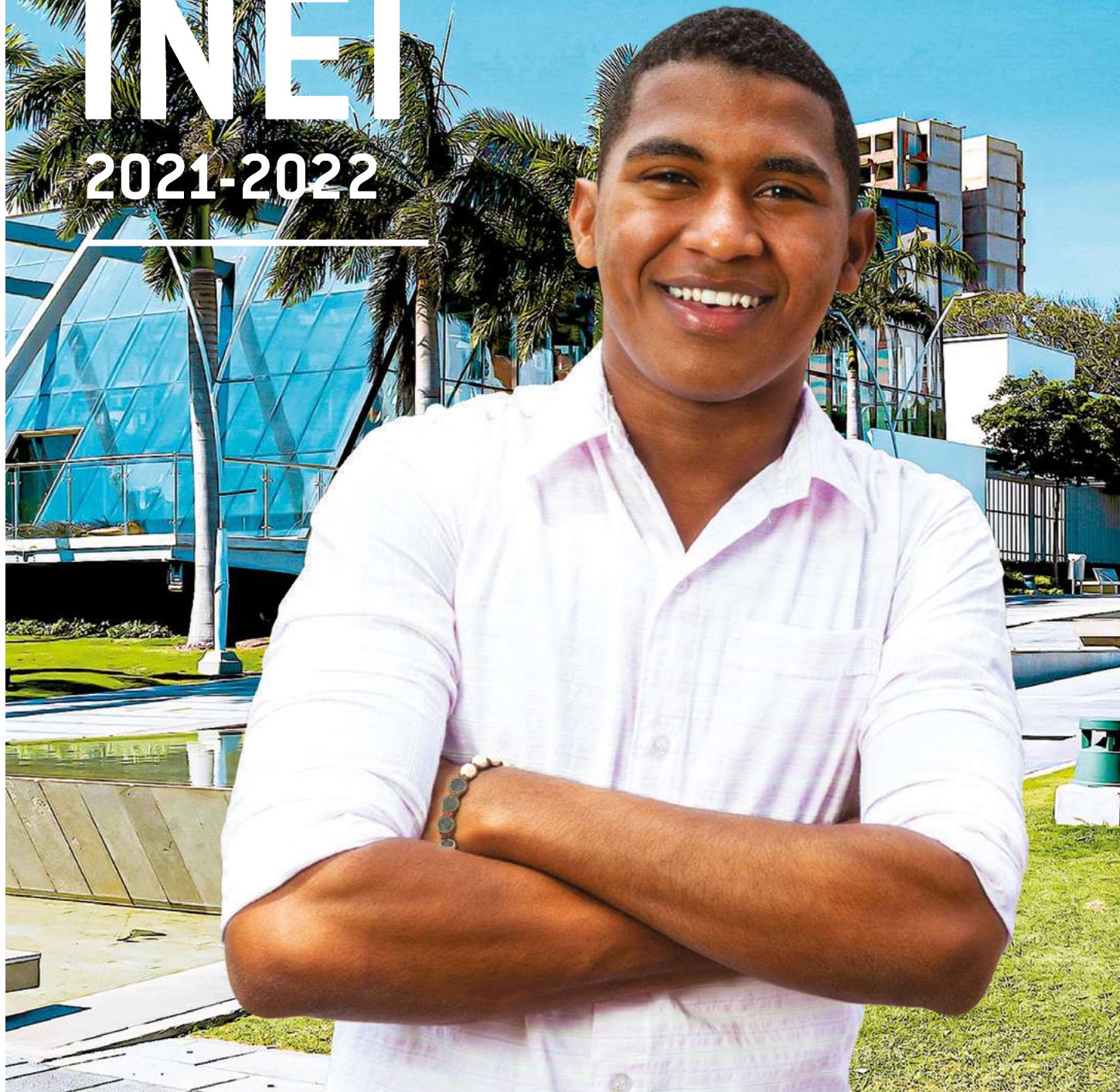


Informe Nacional de _____

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022



Informe Nacional de _____

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022

BARRANQUILLA AM

Informe Nacional de

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022

BARRANQUILLA AM

DIRECCIÓN INEI

Ángela Sabogal Camargo

COORDINACIÓN GENERAL

Ana María Torres Uribe

EQUIPO TÉCNICO ITEI

Rafael Arias Albañil

Diana Senior Roca

Cristina Morales Idárraga

Marisol Forero Cárdenas

Daniela Rivera Fernández

Lorena Torres Téllez

URBAN PRO

Claudia Camacho

Felipe Dussán

Eloísa Isaza

Hanan Sofán

FUNDACIÓN CORONA

DIRECTOR EJECUTIVO

Daniel Uribe Parra

GERENTE DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

Rafael Andrés Arias Albañil

COORDINADORA ESTRATÉGICA TERRITORIAL

Diana Senior Roca

USAID / COLOMBIA USAID

DIRECTOR

Anu Rajamaran

DIRECTOR OFICINA DE GOBERNABILIDAD Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ

Robert Rhodes

GERENTE DEL PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Alejandro Feferbaum

ACDI/VOCA COLOMBIA

DIRECTORA ENCARGADA PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Ángela Suárez Álvarez

SUBDIRECTOR COLLABORATING, LEARNING & ADAPTING (CLA)

PROGRAMA JÓVENES RESILIENTES

Enrique Maruri Londoño

GERENTE DE EMPLEABILIDAD PROGRAMAS JÓVENES RESILIENTES

Milton Mora Angarita

FUNDACIÓN ANDI

DIRECTORA EJECUTIVA

Catalina Martínez Guzmán

SUBDIRECTORA

Liseth Beltrán Pitta

GERENTE DE EMPLEO INCLUSIVO

Sebastián Campos Lema

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

REPRESENTANTE RESIDENTE

Sara Ferrer Olivella

REPRESENTANTE RESIDENTE ADJUNTO

Alejandro Pacheco

GERENTE NACIONAL ÁREA DE REDUCCIÓN DE POBREZA E INEQUIDAD

Javier Ignacio Pérez Burgos

JEFE NACIONAL DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA

Alejandra Corchuelo Marmolejo

EQUIPO TÉCNICO, ÁREA DE REDUCCIÓN DE POBREZA E INEQUIDAD

María Camila de la Hoz Moncaleano

Laura Vargas

.Puntoaparte
Editores

.PUNTOAPARTE EDITORES

www.puntoaparte.com.co

DIRECCIÓN EDITORIAL

Andrés Barragán

DIRECCIÓN DE ARTE, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Jeisson Reyes

FOTOGRAFÍAS

Shutterstock.com

ISSN: 2954-8209

Bogotá, Colombia

Abril de 2023

Socios

Fundación corona



MÁS PAÍS



Aliado estratégico



Colaboradores



CONTENIDO



PRESENTACIÓN

pág. 6

PANORAMA DE EMPLEO
INCLUSIVO EN EL
ÁREA METROPOLITANA
DE BARRANQUILLA

pág. 8

REFERENCIAS

pág. 62

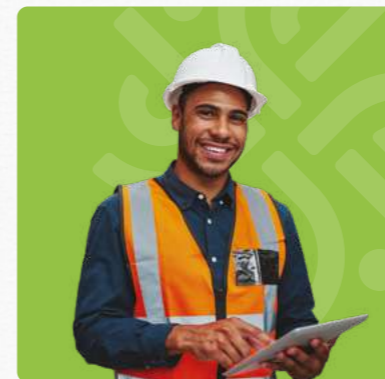


01 Capítulo

DESCRIPCIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA
pág. 12

Principales indicadores
sociodemográficos 2021

Principales indicadores
económicos 2021



02 Capítulo

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO
INCLUSIVO EN EL ÁREA METROPOLITANA
DE BARRANQUILLA
pág. 18

2.1. Educación media

2.2. Educación y formación posmedia

2.3. Intermediación laboral

2.4. Empleo



03 Capítulo

CONCLUSIONES
PRELIMINARES
pág. 54

PRESENTACIÓN



Desde la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) por medio de ACDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y este año con la participación de la Fundación Promigas como aliado estratégico, tenemos el gusto de presentar los Informes Territoriales que hacen parte del Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2021-2022.

El INEI, publicado anualmente desde 2020, tiene el propósito de aportar un análisis sistémico del estado actual del empleo inclusivo en Colombia para contribuir a la comprensión integral de las trayectorias educativas y laborales de poblaciones de difícil inserción laboral. Adicionalmente, el INEI brinda información y recomendaciones para la acción público-privada, a nivel nacional y territorial, con el fin de contribuir en la promoción efectiva del empleo inclusivo.

El argumento central de estas publicaciones es tan sencillo como contundente: **en Colombia el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal son al-**

tamente inequitativos entre algunas poblaciones. Los migrantes, los jóvenes, las mujeres, las comunidades étnicas, las personas con discapacidad, la población LGBTI, los mayores de 55 años, las víctimas del conflicto armado y otras más enfrentan barreras más desafiantes en su camino hacia el empleo formal y estable. Esta distribución desigual de oportunidades incide en la injusticia e inequidad social que existe en Colombia y, además, disminuye la productividad y la competitividad de nuestro país.

A la luz del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) como marco conceptual, el INEI brinda una mirada comprensiva de la inclusión laboral, al plantear que la manera diferencial en que algunas poblaciones acceden y permanecen en el mercado laboral formal tiene relación con sus trayectorias desde la educación hasta el empleo, incluyendo diversos elementos que van desde la educación media, la educación y formación posmedia y la intermediación laboral hasta llegar al empleo. En este sentido, el INEI brinda al lector una aproximación de cómo, dónde y en qué magnitud se empiezan a presentar las desigualdades, además de brindar recomendaciones sobre cómo seguir trabajando en pro del cierre de dichas brechas.

En esta tercera versión, [el INEI 2021-2022](#) le presenta al país el estado de inclusión laboral en un contexto de recuperación o reactivación económica, de cambio de Gobierno nacional y de incertidumbre ante una posible crisis económica internacional. Desde una mirada más analítica que construye sobre lo construido, en virtud de su esencia y propósito, esta nueva edición explora dos niveles de análisis: nacional y territorial.

Por una parte, en la edición nacional analizamos diversas fuentes secundarias de información para evidenciar las principales barreras de inclusión laboral que se presentan en los tramos o momentos clave definidos en el MEI. Presentamos 14 recomendaciones sobre qué debemos hacer, quién o quiénes son los llamados a hacerlo y cómo proponemos que sea esta implementación para lograr mejores resultados en cada uno de los tramos analizados. Adicionalmente, en el segundo capítulo incluimos siete entradas técnicas que analizan el estado de inclusión laboral para algunas poblaciones: comunidades étnicas, jóvenes, migrantes, mujeres, personas con discapacidad, personas LGBTI y personas de más de 55 años.

Por otro lado, dado que uno de los principales aportes de la tercera versión del INEI fue ahondar en las grandes diferencias que se presentan entre las regiones de nuestro país, y con la firme convicción de que para generar cambios efectivos e impactar los indicadores nacionales es necesario desarrollar acciones contundentes a nivel territorial, el INEI 2021-2022 incluye por primera vez una serie de **Informes Territoriales anexos**, que analizan el estado del empleo inclusivo en ocho territorios: Bogotá, D.C., Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Área Metropolitana de Cali, Área Metropolitana de Barranquilla, Área Metropolitana de Bucaramanga, Cartagena, Buenaventura y Riohacha.

La selección de estas ciudades o áreas metropolitanas responde en gran medida a su importancia como motores de la productividad regional, pero también al nivel de desarrollo actual de sus mercados laborales o a su potencial de crecimiento, razones por las cuales hacer equitativo el acceso al empleo formal debe ser una prioridad de sus agendas. Si bien esta es una primera aproximación que hacemos desde la Alianza por la Inclusión Laboral, esperamos en el futuro poder abarcar otros territorios.

Así las cosas, con estos Informes Territoriales buscamos presentar el panorama general de la inclusión laboral de cada territorio y usarlos como un insumo para abrir y motivar conversaciones territoriales con los actores que comparten la agenda de empleo inclusivo en cada lugar. Desde la Alianza por la Inclusión Laboral reconocemos la importancia de trabajar de manera articulada y contextualizada los retos en materia de educación y empleo a nivel territorial; por lo tanto, propiciaremos en las ocho ciudades o áreas metropolitanas mesas de trabajo territoriales para analizar los principales desafíos y avances de inclusión laboral y construir conjuntamente agendas priorizadas de trabajo que permitan trabajar en pro de brindar oportunidades más equitativas para la sociedad.



Para descargar el Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022 escanee el código QR o haga click aquí <https://includere.co/documentos-tecnicos/informe-nacional-de-empleo-inclusivo-2021-2022>



PANORAMA DE EMPLEO INCLUSIVO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA

Teniendo en cuenta que el empleo es un mecanismo fundamental para la movilidad social y para obtener una sociedad más equitativa, promover su acceso y permanencia resulta imperativo con el fin de aumentar las oportunidades para superar la pobreza y mejorar la calidad de vida de algunas poblaciones, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Lo anterior toma especial relevancia teniendo en cuenta que en 2020 Colombia presentó la cifra más alta de los diez últimos años de pobreza, derivado principalmente de los efectos socioeconómicos de la pandemia¹. Aunque en 2021 se logró una disminución de la incidencia de la pobreza a nivel nacional, aún persiste el reto de mantener esta tendencia a la baja ante una posible crisis económica internacional en 2023, esfuerzos que deben iniciar y consolidarse a nivel territorial.

El presente Informe Territorial del INEI 2021-2022 corresponde a Barranquilla y Soledad (en adelante Barranquilla AM)², entendidas como una misma conurbación que, más allá de los límites político-administrativos, comparten unas características sociales, económicas y ambientales, y presentan unas dinámicas funcionales que la convierten en la principal área metropolitana de la región Caribe colombiana. Pese a ser uno de los motores económicos de la región, Barranquilla AM no ha logrado recuperarse de los efectos socioeconómicos causados por la pandemia, especialmente del aumento de la incidencia de la pobreza en el territorio. Aunque en 2021 los niveles de pobreza monetaria se ubicaron en 35,7 %, lo que representó una reducción de 5,5 puntos porcentuales [pp] en comparación al 2020, aún están lejos de

recuperar las cifras de 2019 (25,6 %). Esto quiere decir que 35,7 % de la población no contó con los ingresos mensuales mínimos para cubrir sus necesidades básicas y no logró acceder a una canasta básica de alimentación (2100 calorías diarias).

Al analizar los indicadores del mercado laboral en Barranquilla AM, la tasa de desempleo en 2021 fue 10,3 %, 1,7 pp menor en comparación con 2020 (con el inicio de la pandemia, por primera vez durante la última década se presentó una tasa de desempleo de dos dígitos en este territorio). Sin embargo, al evaluar los datos mensuales de 2022 continúa preocupando que la tasa de desempleo se mantiene por encima del 10 %. Sumado a esto, desde 2019 en Barranquilla AM se está presentando una tendencia de aumento en la tasa de informalidad, situación que inquieta teniendo en cuenta que más del 60 % de la población ocupada lo está de manera informal.

Las altas cifras de desempleo e informalidad se convierten en unos de los principales desafíos para revertir los indicadores de pobreza en el territorio, por lo que se deben aunar esfuerzos para promover la

1. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para el 2020 en Colombia la incidencia de la pobreza fue de 42,5 %, lo que representó un aumento de 6,8 pp con respecto a 2019.
2. Para los fines del presente documento solamente se tendrán en cuenta estos municipios del área metropolitana de Barranquilla dada la información disponible para el análisis.

movilización de las personas desempleadas y que se encuentran en la informalidad hacia el mercado laboral formal. Como lo plantea el MEI, las acciones afirmativas para promover el empleo inclusivo deben abordarse de manera sistémica e intersectorial desde la educación media, la educación y formación posmedia, la intermediación laboral y el mercado del trabajo, con el fin de conectar la oferta con la demanda laboral conforme las necesidades del territorio.

Debido a lo anterior y a la luz del MEI, este Informe presenta un análisis a nivel territorial siguiendo los cuatro tramos o momentos que representan el tránsito de la educación al empleo y las principales conclusiones al respecto. Adicionalmente, se destaca el programa Más Empleo Juvenil, de Fundación Promigas, como caso de éxito en la promoción de acciones que mitigan las barreras de acceso y permanencia al mercado laboral formal, dirigidas especialmente a la población joven que residen en el territorio.

Por último, y en aras de facilitar el diálogo territorial, se enuncian algunos llamados a la acción para promover acciones afirmativas en Barranquilla AM enfocadas en garantizar el acceso y permanencia a la educación y

empleo. Asimismo, se presentan algunas preguntas orientadoras que invitan a la discusión territorial y al trabajo articulado en el territorio en torno a la promoción del empleo inclusivo.

En la consolidación del análisis se destaca el acompañamiento del Observatorio de Educación de la Universidad del Norte, el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET) Atlántico y el Programa Barranquilla Cómo Vamos, que en su papel de mentores orientaron las discusiones y pusieron el foco en los elementos principales para comprender la dinámica de vinculación y tránsito en educación y empleo de poblaciones vulnerables desde un enfoque territorial.

Invitamos a nuestros lectores a consultar el tomo nacional y los demás Informes Territoriales en nuestro *hub* de recursos www.includere.co. Creemos firmemente en el potencial transformador de estos insumos para advertir que la diversidad poblacional y territorial de nuestro país no debería ser motivo de inequidades e injusticias, y que como sociedad estamos llamados a transformar colectivamente la vulnerabilidad en oportunidad. Con esta tercera versión del Informe Nacional de Empleo Inclusivo queremos aportar en esta tarea.

01

**DESCRIPCIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA**



Principales indicadores sociodemográficos 2021



496 524
25,2 %

Jóvenes*



353 262
17,9 %

Personas mayores de 55 años*



92 057
4,7 %

Comunidades étnicas*



51 255
2,6 %

Población con discapacidad*



15 852
0,8 %

Población LGBT*



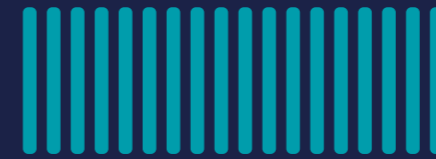
13 769
0,7 %

Población migrante*

Área Metropolitana de Barranquilla



51,8 %



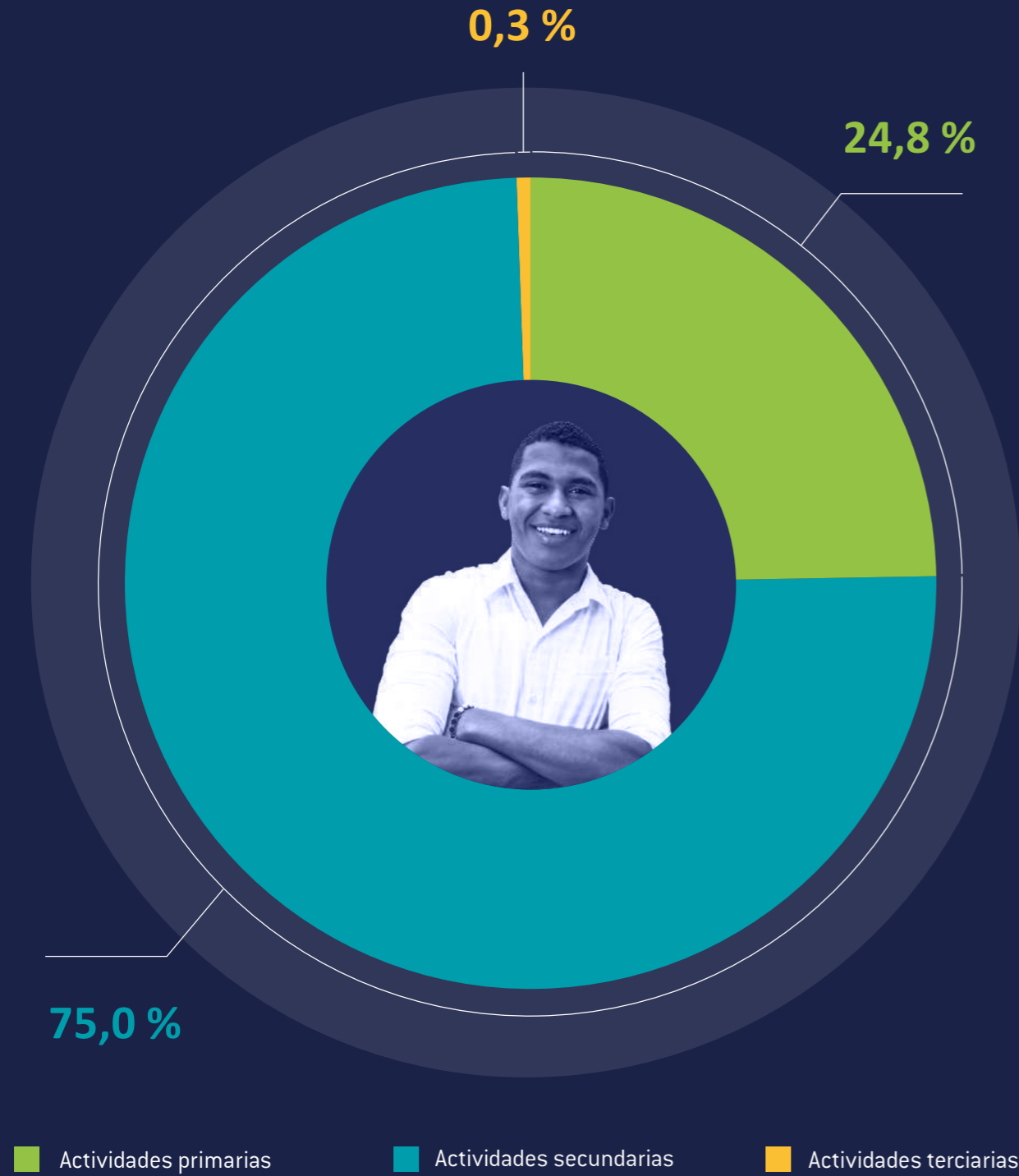
48,2 %

Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, de DANE, 2021.

***Nota:** Los resultados de la GEIH son expandidos con base en las proyecciones de población elaboradas con la información del Censo de Población y Vivienda de 2018. El total de cada población puede variar.

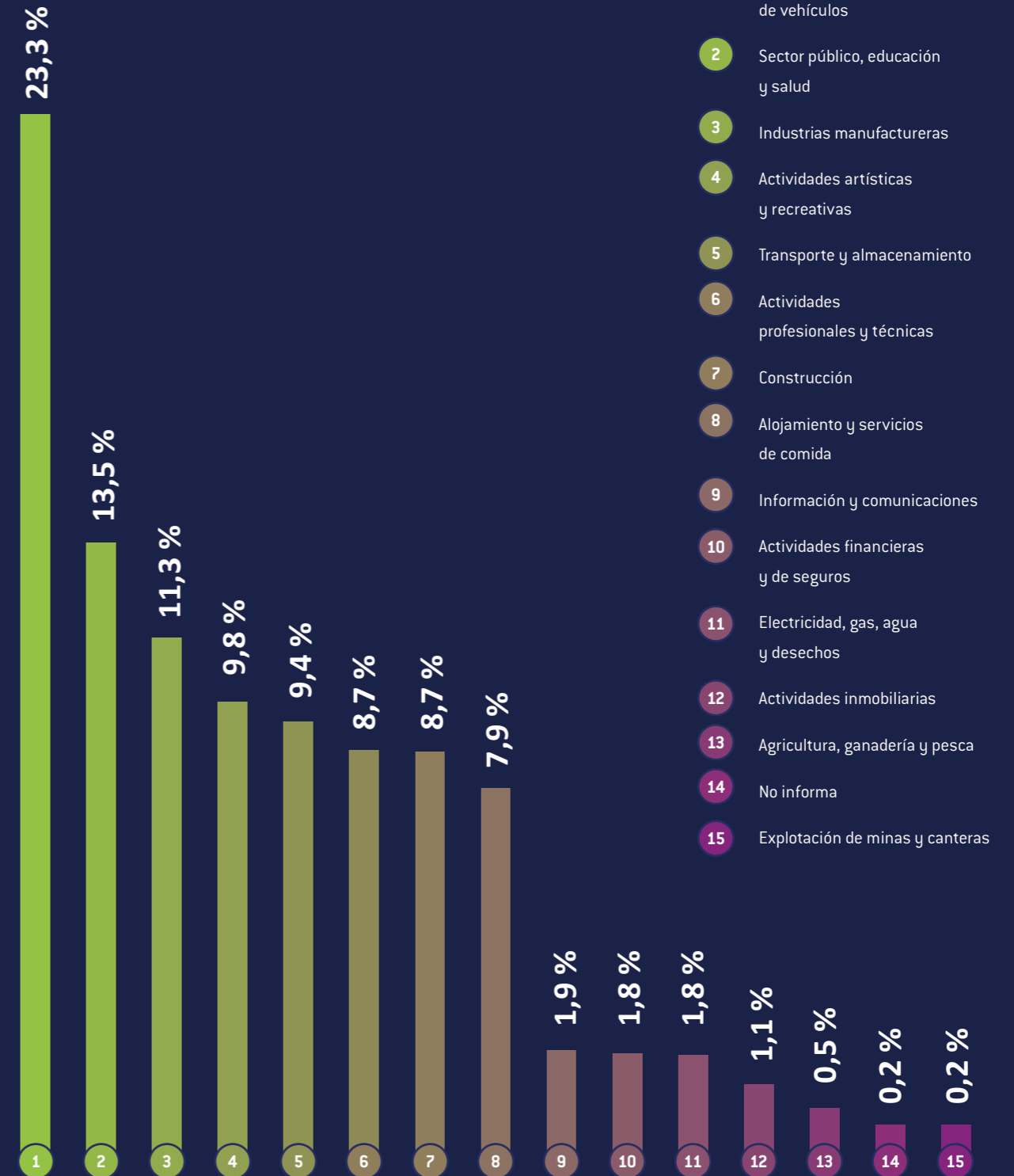
Principales indicadores económicos 2021

Participación por actividades en el PIB



Fuente: elaboración propia con base en Cuentas Nacionales, DANE, 2021.

Participación por sector en el empleo



Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

02

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO INCLUSIVO EN EL ÁREA METROPOLITANA DE BARRANQUILLA



2.1. Educación media

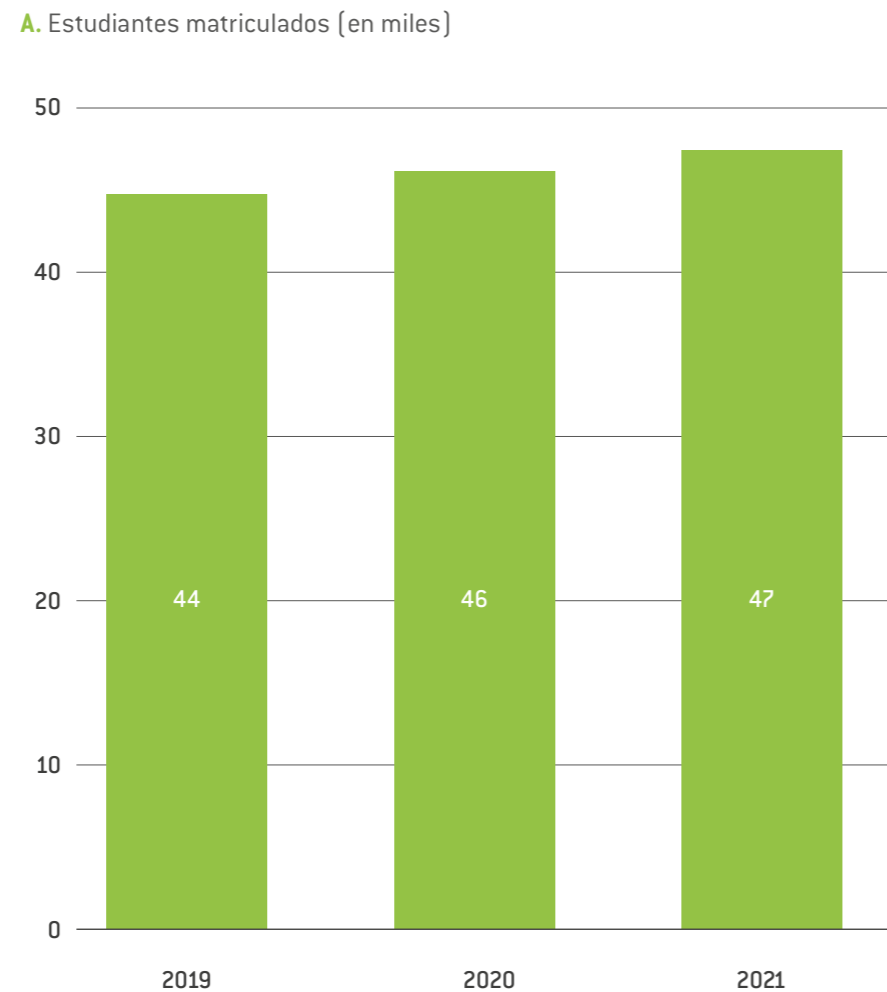
La educación media es una etapa fundamental en la vida de las personas porque en ella se obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura y se empieza a definir el proyecto de vida y el desarrollo vocacional de las personas. Según el MEI, la graduación de la educación media constituye un hito en las trayectorias hacia el empleo dado que posibilita el tránsito hacia la educación y la formación posmedia, que a su vez aumenta las probabilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral formal.

Según la información del Ministerio de Educación Nacional (MEN), la matrícula de la educación media en Barranquilla AM viene aumentando a un ritmo aproximado

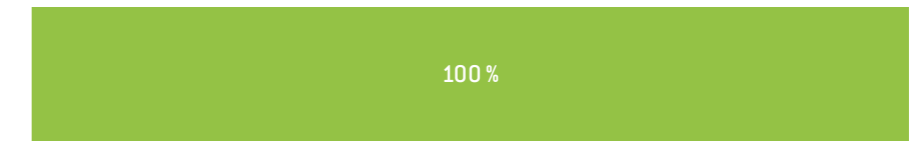
anual de 1500 estudiantes desde el 2019, alcanzando los 47 000 estudiantes en 2021. Esta matrícula se caracterizó por ser en su totalidad urbana (100,0%) y mayoritariamente oficial (69,5%), donde las mujeres participan en una proporción (51,7%) ligeramente superior a la de los hombres (48,3%) (ver gráfica 1). En cuanto a la población migrante, el 3,4% de los jóvenes matriculados en la media tiene nacionalidad venezolana.

Adicional a esta población, la matrícula de los grupos de metodologías flexibles en la media, en la que se encuentra la población en extraedad (edad superior a la requerida para el grado), corresponde a 11 000 estudiantes, de los cuales el 7% es población migrante.

Gráfica 1. Matrícula en educación media



B. Distribución según zona en 2021 (%)



C. Distribución según sector en 2021 (%)



D. Distribución según sexo en 2021 (%)



■ Urbana ■ Rural

Fuente: elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, MEN, 2021.

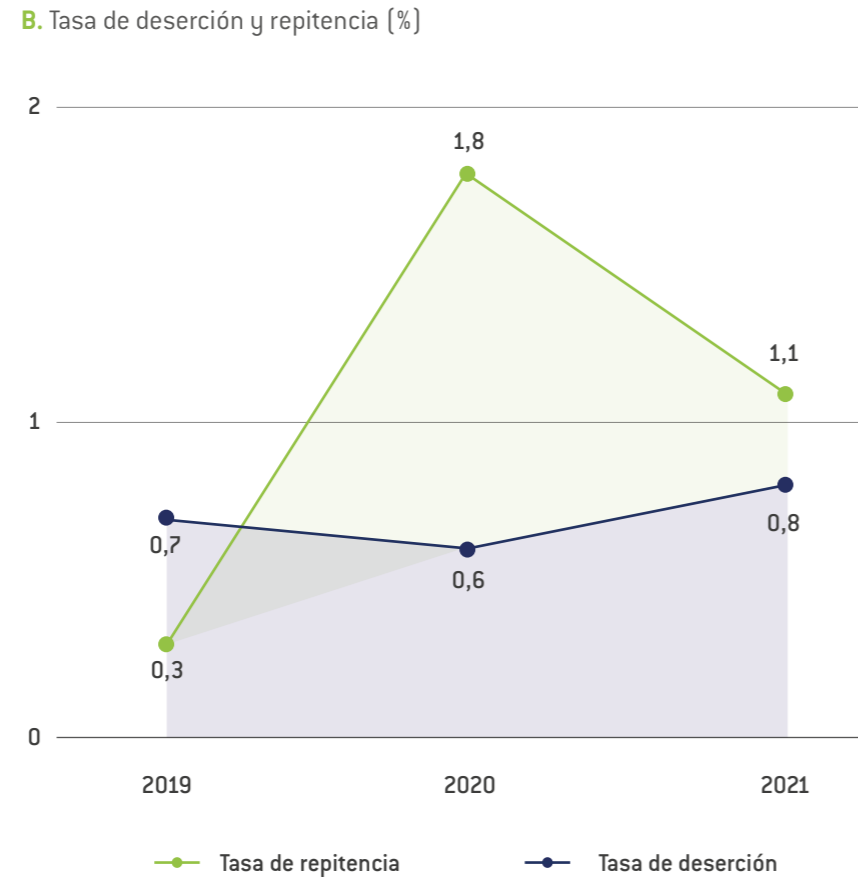
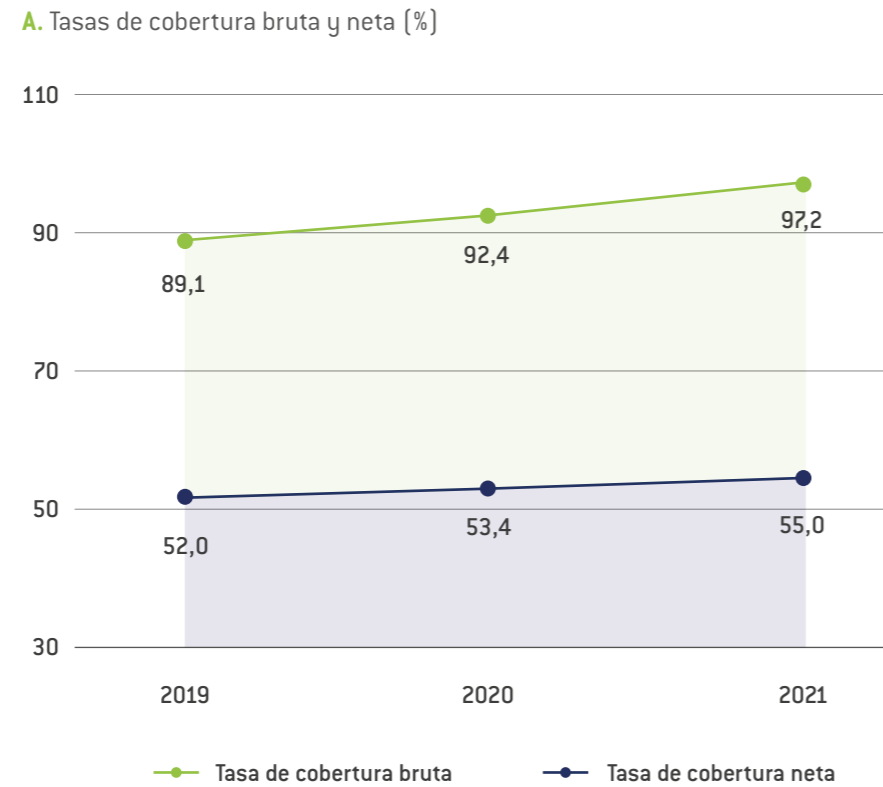
En términos relativos, Barranquilla AM viene mejorando su capacidad de acceso y retención de los estudiantes de educación media pese a los efectos socioeconómicos de la pandemia ocasionada por el COVID-19. El incremento continuo de la tasa de cobertura bruta³ (pasó de 89,1% en 2019 a 97,2% en 2021) y de la tasa de cobertura neta⁴ (pasó de 52,0% en 2019 a 55,0% en 2021) (ver gráfica 2) muestra avances hacia un acceso prácticamente universal de los jóvenes a la educación media, aunque deberá acelerar y fortalecer sus esfuerzos desde la educación primaria para lograr que los estudiantes lleguen a la educación media con la edad correspondiente y evitar su fuga en el tránsito escolar.

Pese a incrementar su cobertura educativa, la deserción en la educación media en Barranquilla AM continuó prácticamente constante: la tasa de deserción⁵ fue de 0,7% en promedio entre el 2019 y el 2021. La repitencia en la educación media, por su parte, en 2020 presentó un incremento de 1,5 pp en comparación con 2019, aunque en 2021 logró una leve reducción ubicándose en 1,1%. Esto puede explicarse principalmente por la pérdida de contacto de los estudiantes durante el cierre de los colegios,

que, si bien permanecieron matriculados, no cumplieron con los compromisos escolares debido a falta de conectividad, o por voluntad propia de sus padres o acudientes que prefirieron que estos repitieran el año durante 2021.

Como se menciona en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2021-2022, para mejorar el acceso y la permanencia en la educación media es indispensable que se creen condiciones que favorezcan el acceso universal, adicional a que se fortalezcan las estrategias de retención existentes, se planteen estrategias de seguimiento donde se identifiquen factores de riesgo asociados a la deserción o se diseñen unas nuevas (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022). En la ciudad de Barranquilla una estrategia que ha demostrado resultados positivos en la permanencia es la apuesta frente al proceso de articulación con la media, donde el 100% de los estudiantes de colegios públicos tienen la posibilidad de realizar un programa de formación técnico laboral durante su paso por la media, y graduarse con dos títulos: bachiller y técnico laboral. Estas iniciativas permiten conectar la vocación, la pertinencia y las oportunidades laborales en el territorio, promoviendo así la construcción del proyecto de vida de los jóvenes.

Gráfica 2. Indicadores de cobertura, deserción y repitencia de la educación media



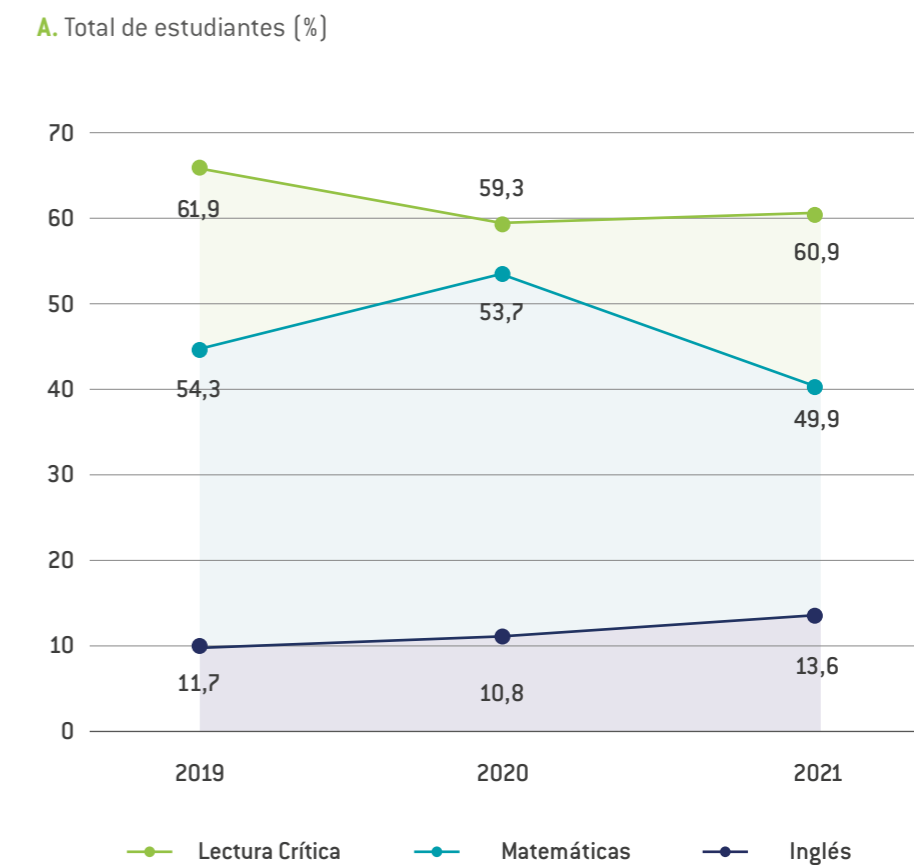
Por otra parte, la calidad de la educación media permite verificar la adquisición de las competencias y habilidades que se asocian con un desempeño adecuado en las etapas posteriores de educación y formación de las personas, así como en su futura vida laboral. De acuerdo con la información del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), en Barranquilla AM el porcentaje de estudiantes de media que logra los mayores niveles de desempeño en el examen Saber 11 (niveles 3 y 4) descendió entre el 2019 y el 2021 para los casos de Lectura Crítica (de 61,9 % a 60,9 %) y Matemáticas (de 54,3 % a 49,9 %) (ver gráfica 3).

Ahora bien, entender la calidad de la educación desde un enfoque diferencial es fundamental para comprender las barreras a las que más adelante se podrán enfrentar las diferentes poblaciones. Por lo tanto, los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación media deben concentrarse en las instituciones educativas oficiales, toda vez que presentan menores porcentajes de estudiantes que alcanzan los aprendizajes esperados frente a los colegios privados en las tres áreas anali-

zadas (ver gráfica 3) y a su vez, en parte como una situación que se relaciona, concentran a la población más vulnerable. De la misma manera, estos esfuerzos deben enfocarse en la población migrante y aquella perteneciente a alguna comunidad étnica dado que obtuvieron porcentajes más bajos frente a lo observado para la totalidad del Área Metropolitana.

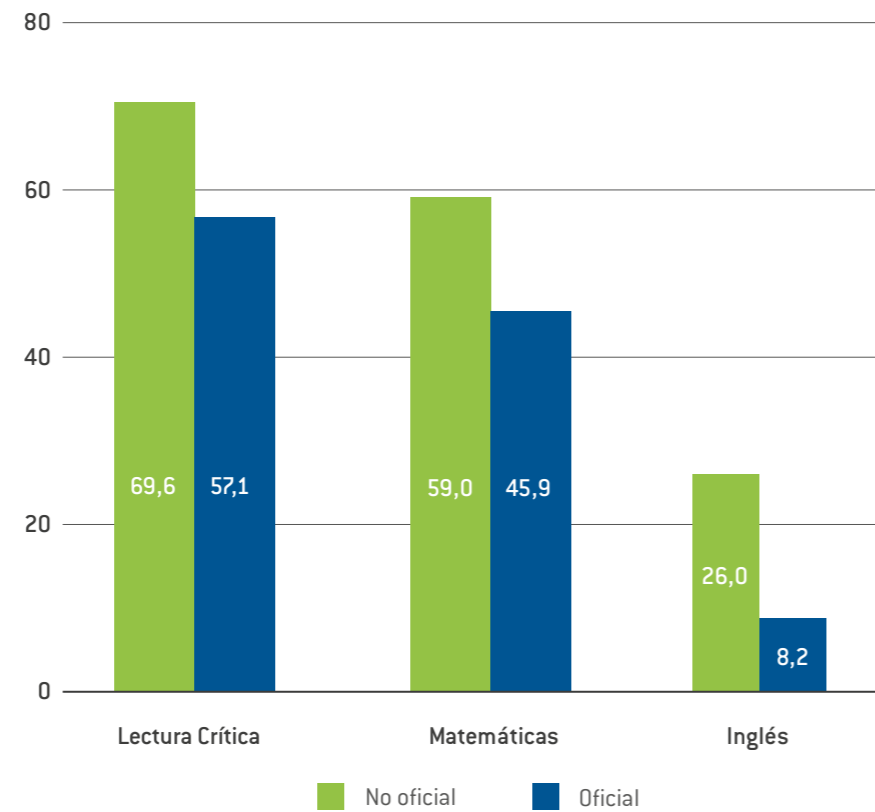
- La tasa de cobertura bruta corresponde a la relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media, independientemente de la edad que estos tengan, y la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (15 y 16 años).
- La tasa de cobertura neta es la relación porcentual entre los estudiantes matriculados que tienen la edad adecuada para cursar este nivel (15 y 16 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (15 y 16 años).
- La tasa de deserción está definida como la proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año lectivo como proporción de los alumnos matriculados.

Gráfica 3. Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber 11

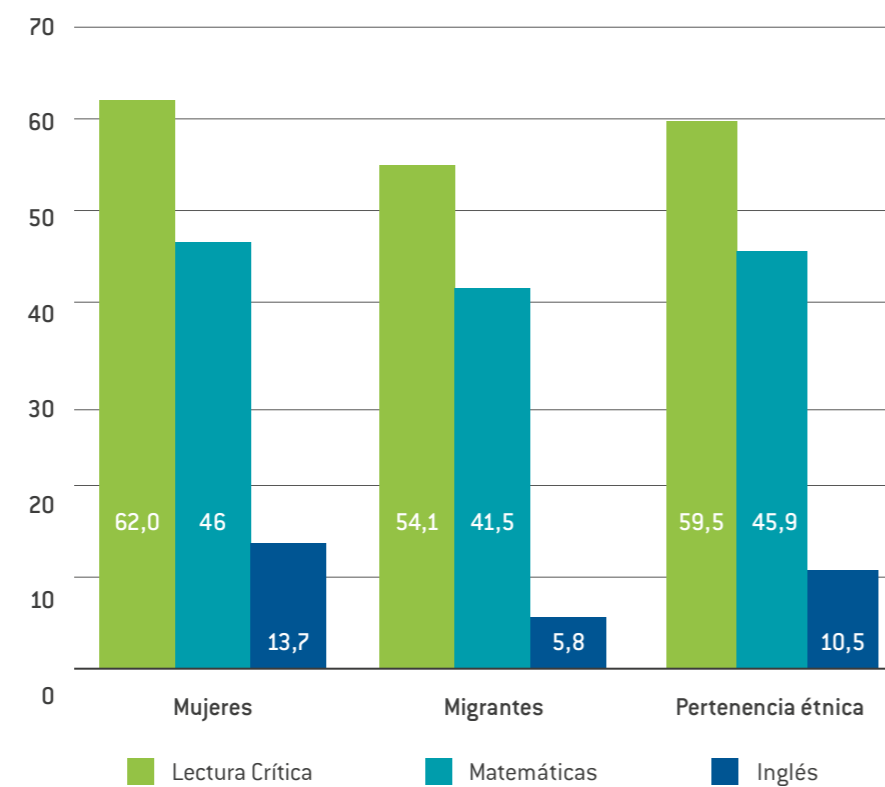


Fuente: elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, MEN, 2021.

B. Según áreas de conocimiento y sector en 2021 (%)



C. Según desagregaciones poblaciones en 2021 (%)



Frente a este panorama, si bien las alcaldías de Barranquilla y Soledad vienen implementando diferentes estrategias para mejorar la cobertura y la calidad de la educación media de las instituciones educativas oficiales, el esfuerzo debe continuar, identificando las acciones de mayor éxito para reforzarlas o complementarlas. Para ello, es fundamental fortalecer la calidad de los procesos de enseñanza desde la básica primaria y la secundaria, haciendo énfasis en las habilidades de lectura y matemáticas. También es preciso realizar actividades de fortalecimiento de aprendizajes, de forma tal que se generen mejores trayectorias educativas de los estudiantes, especialmente en aquellos más vulnerables, en donde el riesgo de no continuidad

tiende a incrementarse. Este tipo de acciones deberán ser complementadas con estrategias permanentes que, desde las instituciones educativas oficiales, fomenten mejores prácticas pedagógicas, la orientación socio-ocupacional, la salud mental y el desarrollo de habilidades emocionales en los jóvenes más vulnerables.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación media en includere.co (tablero: «Principales indicadores de educación básica y media en Colombia»).
<https://includere.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/educacion-media>



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber 11, Icfes, 2021.

2.2. Educación y formación posmedia

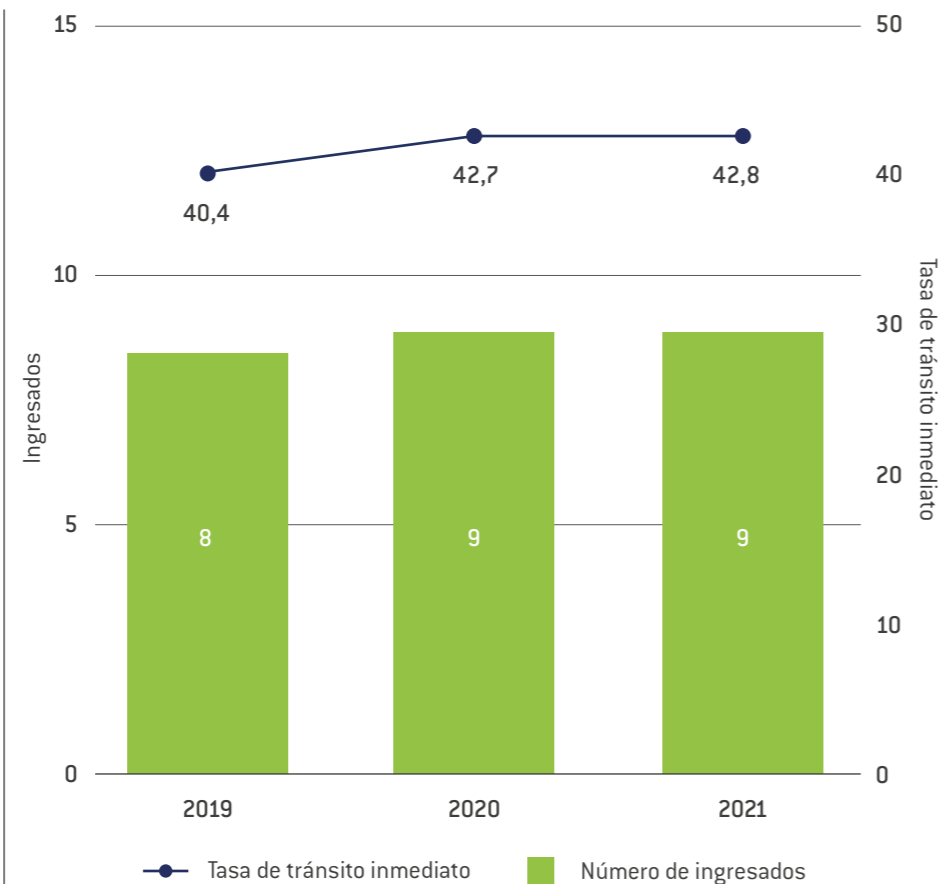
El tránsito exitoso a la educación posmedia⁶ y su culminación contribuyen a la construcción de una trayectoria educativa con una alta probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar mejores ingresos futuros y, por lo tanto, una mayor calidad de vida. En consecuencia, crear las condiciones que faciliten un adecuado tránsito efectivo desde la media hacia la posmedia y lograr la culminación de los estudios durante esta etapa se convierten en algunas de las mejores inversiones que pueden realizar los gobiernos y el sector privado para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas de manera permanente.

En el caso de Barranquilla AM, el tránsito inmediato de los estudiantes de las instituciones educativas a la educación superior se ha incrementado durante los últimos años. Según la información del MEN, el

porcentaje de estudiantes de grado once que en el siguiente año a su graduación transitan hacia la educación superior mejoró durante los últimos tres años (pasando de 40,4 % en 2019 a 42,8 % en el 2021). No obstante, este incremento representa 242 estudiantes adicionales en promedio cada año, lo que debe derivar en mayores esfuerzos por aumentar el acceso a la educación superior dado el número de jóvenes existentes en Barranquilla y Soledad que necesitan estudiar (ver gráfica 4).

6. Hace referencia a la oferta educativa y formativa a la que accede la población que culmina la educación media. Contempla la educación superior (pregrado, TyT, y posgrado) y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Gráfica 4. Estudiantes de media que ingresaron a la educación superior y tasa de tránsito inmediato (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, MEN, 2021.

Para garantizar la prestación del servicio educativo, Barranquilla AM registró para el año 2021 16 instituciones de educación superior, que en su totalidad se encontraban ubicadas en el Distrito de Barranquilla. El 92,5 % de las instituciones hacían parte del sector privado, y el 7,5 % eran públicas.

La matrícula total en educación superior disminuyó su número de estudiantes de 130 000 en 2019 a 126 000 en 2021. Esto podría estar asociado con las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19, que limitó las posibilidades de la población para acceder o continuar con sus estudios de educación superior. Esta hipótesis es coherente con el hecho de que $\frac{3}{4}$ partes de la caída de la matrícula experimentada se presentaron durante el 2020.

Para aumentar el acceso de los jóvenes del Distrito de Barranquilla a la educación superior, la alcaldía, través de la estrategia PUEDES: Tu Puerta de Acceso a la Educación Superior, ha venido implementado el programa Universidad al Barrio, con el cual se generaron 5532 cupos en programas de técnico profesional entre 2021 y 2022, con una oferta de formación en alianza con instituciones de educación superior. La iniciativa ha logrado buenos resultados de permanencia gracias a estrategias complementarias de acompañamiento a los estudiantes, como la gestión de subsidios de transporte, y el seguimiento y acompañamiento a los jóvenes matriculados. Asimismo, se interpreta como una opción para los estudiantes de colegios públicos que, según su proyecto de vida, buscan continuar sus estudios a partir de una oferta relacionada con sus intereses y habilidades, de manera que esta estrategia contribuye a la retención de estudiantes en media por generar una expectativa de continuidad y posibilidad real de acceso a trayectorias posmedia.

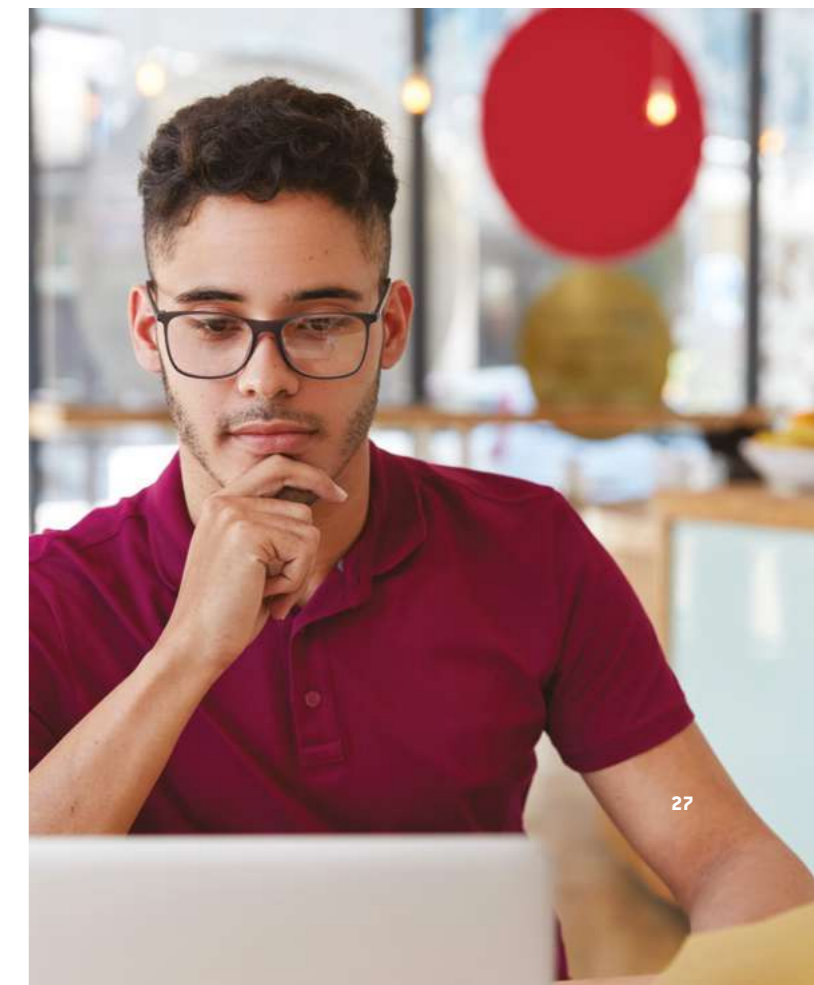
Esta es una estrategia que goza de recursos por ser prioridad al estar en agenda pública. Sin embargo, su continuidad requiere de compromisos de futuros Gobiernos y la apropiación del programa por parte de otros sectores, principalmente el sector productivo.

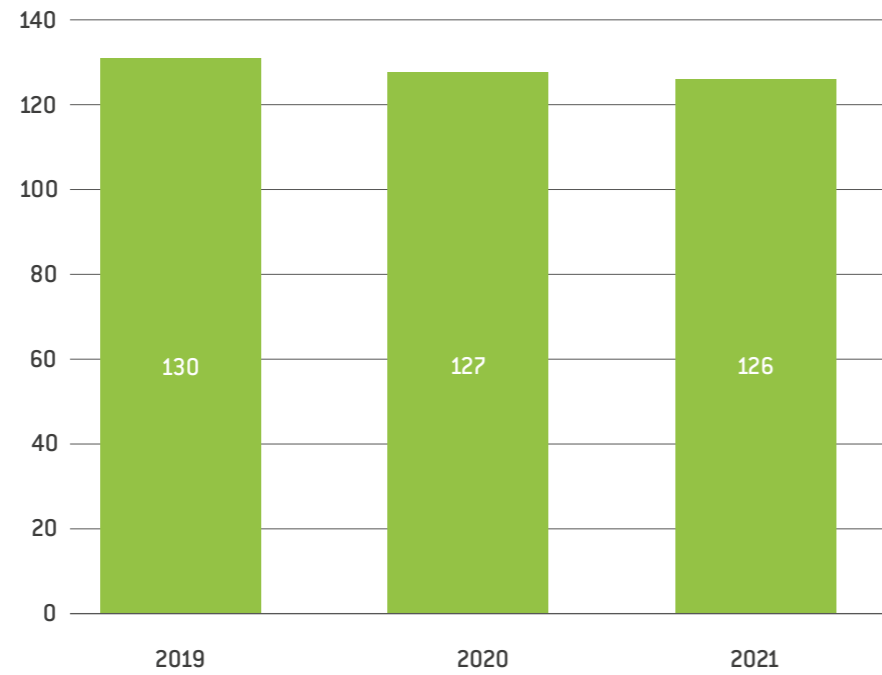
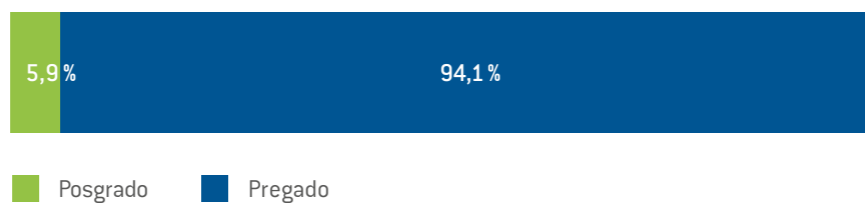
Adicionalmente, con la renovación de la Institución Universitaria de Barranquilla (IUB) —anteriormente ITSA—, el Distrito ha aumentado la oferta de cupos para la educación superior. Especialmente, los jóvenes del territorio

podrán acceder a programas técnicos profesionales, tecnológicos, universitarios y especializaciones.

Ahora bien, frente a las características de la matrícula en educación superior de Barranquilla AM, en el 2021 las instituciones de educación superior (IES) privadas explicaron la mayoría de los matriculados (68,3 %). Sobre el nivel académico, el 94,1 % de la matrícula correspondió a programas de pregrado, y 5,9 %, a programas del posgrado. Del total de estudiantes de pregrado, 6,8 % cursaban programas técnicos profesionales; 21,4 %, programas tecnológicos, y 71,8 %, programas profesionales. Del total de estudiantes de posgrado, 62,3 % cursaban especializaciones técnicas, tecnológicas o profesionales; 31,1 %, maestrías, y 6,6 %, doctorados (ver gráfica 5).

Sobre los campos del conocimiento, la matrícula de educación superior se encontró altamente concentrada en programas de gestión y administración de empresas (15,6 %), ingeniería y profesiones afines (9,5 %), derecho (8,6 %), medicina (7,3 %) y contabilidad e impuestos (6,5 %). Estos cinco grupos explican prácticamente la mitad de los estudiantes matriculados en educación superior de Barranquilla AM.



Gráfica 5. Matrícula en educación superior**A.** Estudiantes matriculados (en miles)**B.** Distribución según sector en 2021 (%)**C.** Distribución según sexo en 2021 (%)**D.** Distribución según nivel académico en 2021 (%)**E.** Distribución según nivel de formación en pregrado en 2021**F.** Distribución según nivel de formación en posgrado en 2021

Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Matrícula Estudiantil y el Sistema Integrado de la Educación Superior, MEN, 2021.

Frente a la calidad de la formación, las personas que lograron culminar la educación y formación posmedia no necesariamente adquieren las competencias y habilidades esperadas para desempeñarse adecuadamente en el mercado de trabajo. Menos de la mitad de los estudiantes

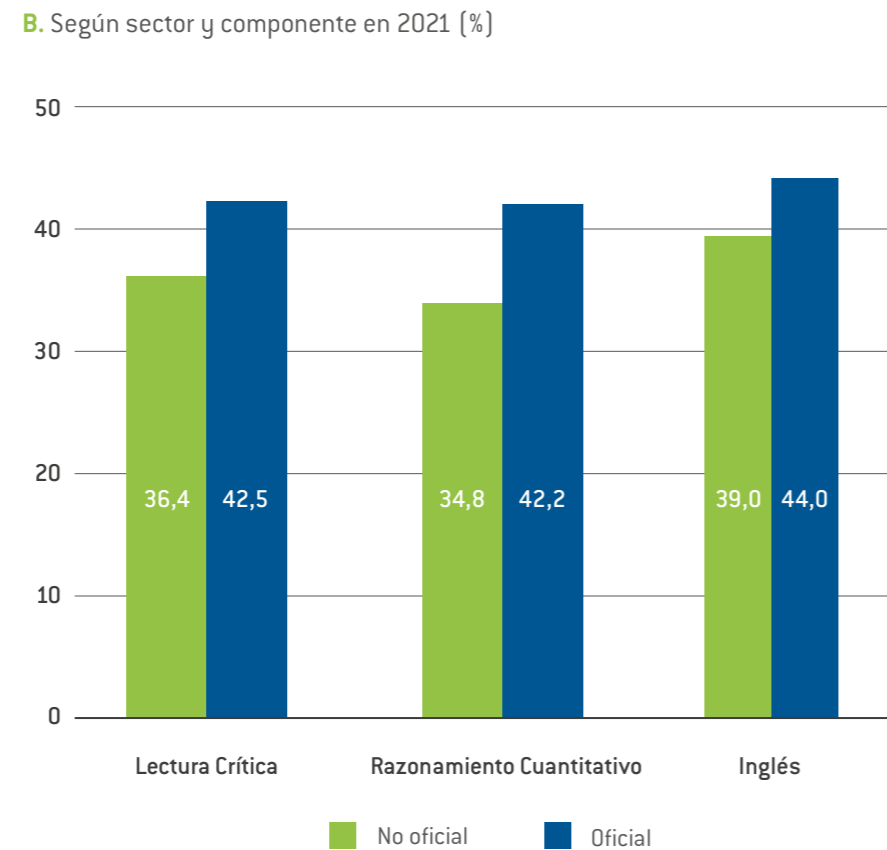
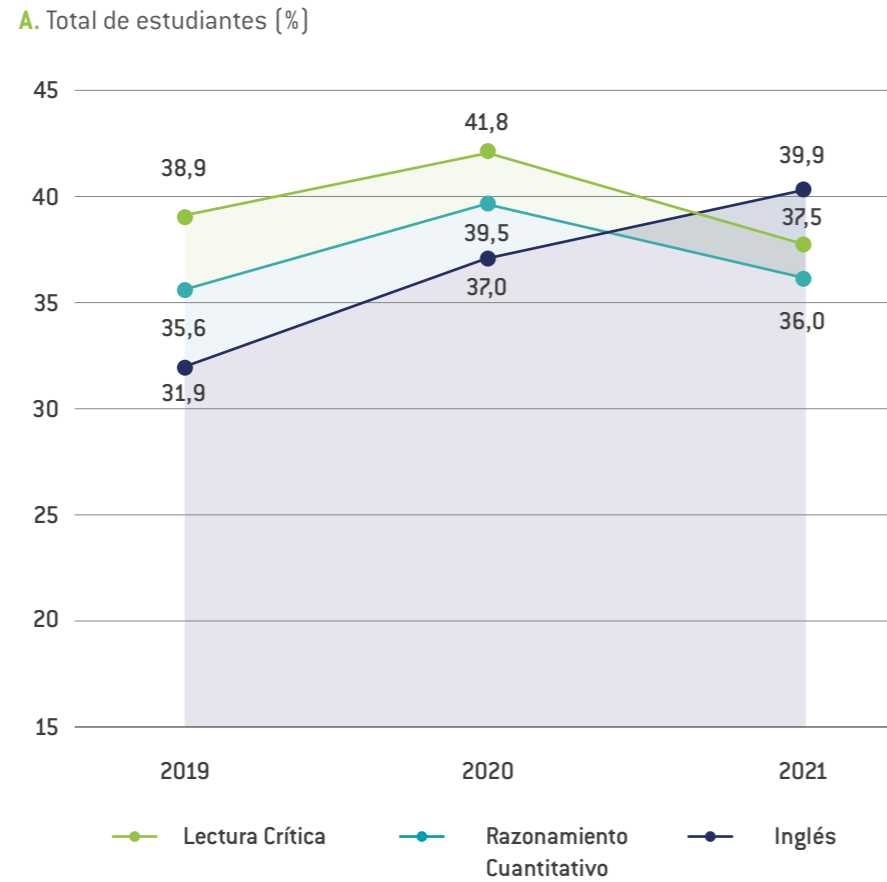
de programas universitarios en pregrado alcanzaron los mayores niveles de desempeño en el examen Saber Pro (niveles 3 y 4) en los módulos de Lectura Crítica, Razonamiento Cuantitativo e Inglés (ver gráfica 6). Entre el 2019 y el 2021, el porcentaje de estudiantes que lograron los mayores desempeños disminuyó en Lectura Crítica (pasó de 38,9% a 37,5%) y aumentó en Razonamiento Cuantitativo (pasó de 35,6% a 37,5%) e Inglés (de 31,9% a 36,0%).



Llama la atención que, contrario a lo que ocurre en la educación media, en promedio la calidad de la educación de las IES oficiales en Barranquilla AM fue superior a la de las no oficiales. Durante el último año las primeras registraron mayores porcentajes de estudiantes en los niveles 3 y 4 en los módulos de Lectura Crítica, Razonamiento Cuantitativo e Inglés.

En el caso de la calidad de la educación técnica profesional y tecnológica, el panorama es relativamente similar al encontrado en el caso de la formación universitaria. En el 2021 aproximadamente la mitad de los graduados de programas de estos niveles de formación alcanzaron los mayores niveles de desempeño del examen Saber TyT (niveles 3 y 4) en los módulos de Lectura Crítica (55,4%) y Razonamiento Cuantitativo (46,9%). En el caso de módulo Inglés, el porcentaje que logró estos niveles fue de apenas el 27,4% (ver gráfica 7).

Gráfica 6. Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber Pro

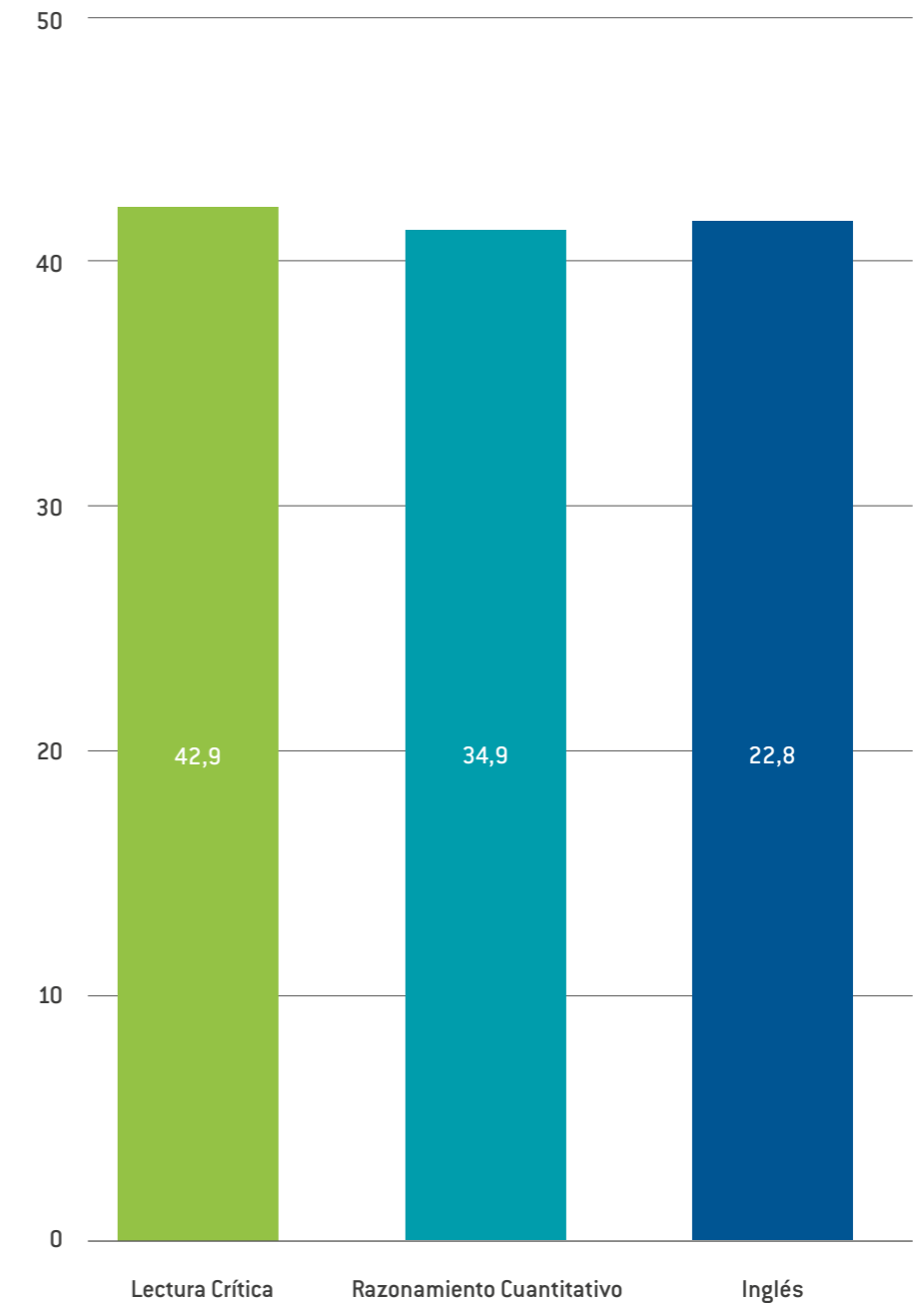


Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber Pro, Icfes.

Al respecto, llama la atención que el 72,2% de los matriculados en los niveles de formación técnico-profesional y tecnológico de Barranquilla AM estudian en programas de educación comercial y administración, ingeniería y profesiones afines, y tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Es importante mencionar que tan solo el 31,3% de las IES contaban en el año 2021 con acreditación de alta calidad otorgada por el MEN, lo cual representa un reto para continuar promoviendo la calidad de la oferta educativa.

Gráfica 7. Estudiantes en los niveles de desempeño esperados del examen Saber TyT (%)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber TyT, Icfes.

La calidad de la educación posmedia deberá continuar monitoreándose porque, como se afirma en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022, uno de los principales retos de las trayectorias educativas y formativas es la calidad y la pertinencia de la educación posmedia. Esto se debe a que limitan la capacidad de las personas para adquirir las competencias que efectivamente atienden las demandas sociales y del sector productivo (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022).

Finalmente, respecto a la oferta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)⁷, Barranquilla AM en 2021 tenía 122 instituciones de ETDH, 97 ubicadas en el Distrito, y 25, en Soledad; el 95,1 % de la oferta era privada, un 4,1 % era pública, y 0,8 %, mixta. Al compararlo con la educación superior, las instituciones ETDH tienen un escenario con mayores desafíos respecto a la calidad, teniendo en cuenta que el 75,4 % de la oferta no contaba con una certificación de calidad, con la cual se verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas establecidas por el MEN.

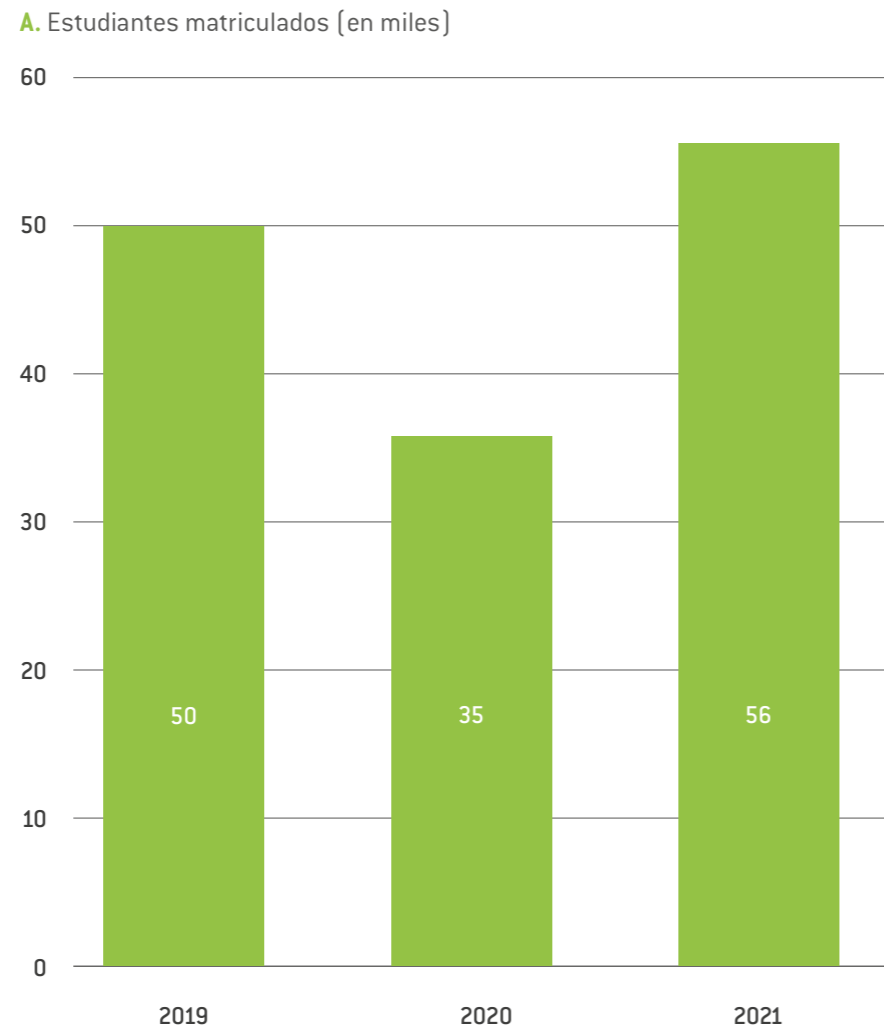
De acuerdo con la información del MEN, en el año 2021 Barranquilla AM presentó 56 000 personas que realizaban este tipo de cursos de formación, cifra que supera los niveles registrados antes de la pandemia en 2019. Del total de personas matriculadas, el 69,1 %

fueron técnicos laborales, y el 29,7 %, cursos en idiomas (ver gráfica 8).

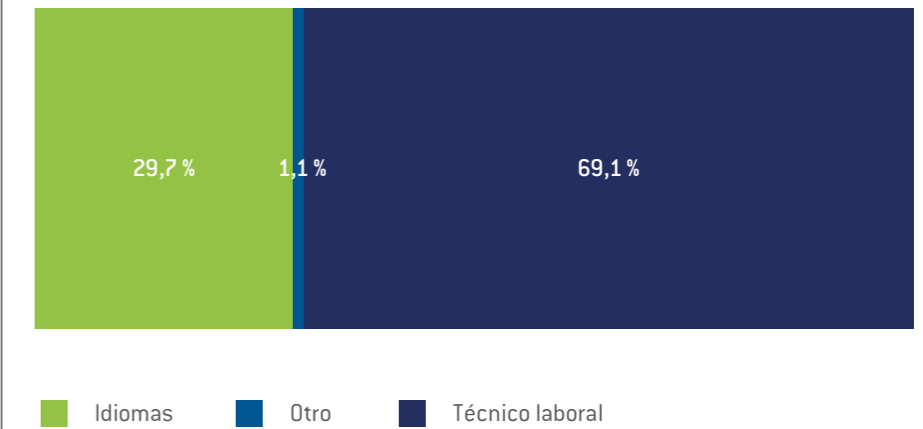
De esta forma, el acceso, la permanencia y la calidad de la educación superior se convierten en uno de los principales desafíos de Barranquilla AM. Más de 14 000 estudiantes cada año no acceden inmediatamente a la educación superior, la mitad de los que acceden logran graduarse y poco más de la mitad no pueden obtener el nivel de competencias esperado. Por lo tanto, deben aunar esfuerzos por incrementar el número de jóvenes

7. La ETDH es la que se oferta con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Gráfica 8. Matrícula en formación para el trabajo



B. Distribución según tipo de certificación en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET), MEN.

que acceden a la educación superior mediante una mejor preparación desde la educación básica secundaria y media, el fortalecimiento de habilidades blandas y socioemocionales, programas de apoyo para el acceso y la permanencia, y orientación que le apunte a desarrollar vocaciones que sean pertinentes con las necesidades de la región con mayores estándares de calidad.

Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de educación posmedia en includere.co (tablero: «Educación y formación posmedia»).
<https://includere.co/territorio/peñana/datos-generales/contenido/educacion-y-formacion-posmedia>



Caso de éxito

Programa Más Empleo Juvenil – Fundación Promigas



FUNDACIÓN
PROMIGAS



SOMOS UNA INICIATIVA
GANADORA PORQUE:



Buscamos elevar el acceso al mercado laboral de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, conectando la oferta y la demanda laboral a través de alianzas y fortaleciendo así el ecosistema de la empleabilidad a nivel local a través del trabajo conjunto. ”

La Fundación Promigas ha implementado desde 2021 el programa Más Empleo Juvenil, que busca elevar el acceso al mercado laboral de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad mediante alianzas para la implementación de una estrategia de formación y acompañamiento que conecte la oferta con la demanda laboral del territorio.

Este programa, que surge a partir de los lineamientos estratégicos de la Fundación, enfocados al empleo y emprendimiento juvenil, tiene como propósito promover en la población joven competencias técnicas laborales básicas y específicas próximas al tejido productivo de la zona de intervención, así como generar habilidades socioemocionales necesarias para su futuro laboral.

Para lograr que el empleo juvenil sea posible y las acciones sean perdurables, la Fundación Promigas impulsa el desarrollo del ecosistema de empleabilidad en los territorios donde focaliza su acción, entre ellos Barranquilla, a través de vínculos de colaboración y de difusión de información, aprendizaje y evidencias.



La implementación del programa **Más Empleo Juvenil** se lleva a cabo a través de las siguientes etapas, las cuales no son necesariamente secuenciales:



Etapa 1 Reconocimiento

Selección del territorio de implementación y realización de un diagnóstico para conocer las condiciones específicas, identificar brechas y perfilar las particularidades de la iniciativa.



Etapa 2 Acuerdos y alianzas

Acercamiento a actores institucionales aliados con interés en el proyecto para su cofinanciación. Identificación de empleadores para conocer su interés como aliados y las características de la demanda laboral, así como selección de proveedores de formación y acompañamiento.



Etapa 3 Selección y vinculación de los jóvenes

Convocatoria, selección y vinculación de jóvenes a la oferta de formación y acompañamiento.



Etapa 4
Ejecución, seguimiento y acompañamiento

Puesta en marcha de la formación y el acompañamiento a los jóvenes durante el proceso para asegurar su permanencia.



Etapa 5
Pasantías y aprestamiento para la vinculación

Seguimiento y retroalimentación al empleador y a los estudiantes sobre el programa de pasantías.



Etapa 6
Sistematización y evaluación

Establecer e implementar los mecanismos para evaluar resultados, sistematizar lecciones y recoger evidencia.



Etapa 7
Influencia

Definir e implementar estrategia para compartir resultados con los actores del ecosistema.

Para hacer seguimiento y monitoreo a la implementación del programa, la Fundación estableció los siguientes indicadores:



Competencias y habilidades sociales adquiridas.



Graduados con competencias técnico-laborales.



Jóvenes formados que acceden a empleo digno.



Ingresos de enganche de jóvenes que acceden a empleo.

Entre los resultados por destacar en Barranquilla, al segundo trimestre del 2022, se han logrado atender 625 jóvenes directamente y se ha movilizado la atención a 250 jóvenes más. En el primer grupo de jóvenes formados con competencias certificadas se logró la vinculación del 81% de ellos. Con corte agosto 2022, 4110 jóvenes han sido beneficiados con el programa Más Empleo Juvenil.



LA FUNDACIÓN PROMIGAS RECOMIENDA:



Teniendo en cuenta los aprendizajes que hemos tenido, recomendamos tener en cuenta tres aspectos clave:

I) caracterizar adecuadamente el perfil de la oferta y la demanda laboral; II) construir, desde el primer momento, alianzas con empleadores para asegurar un aprendizaje pertinente e incrementar la posibilidad de vinculación laboral; III) fortalecer el ecosistema local para impactar los niveles de empleabilidad, de forma sostenida y con escala. ”



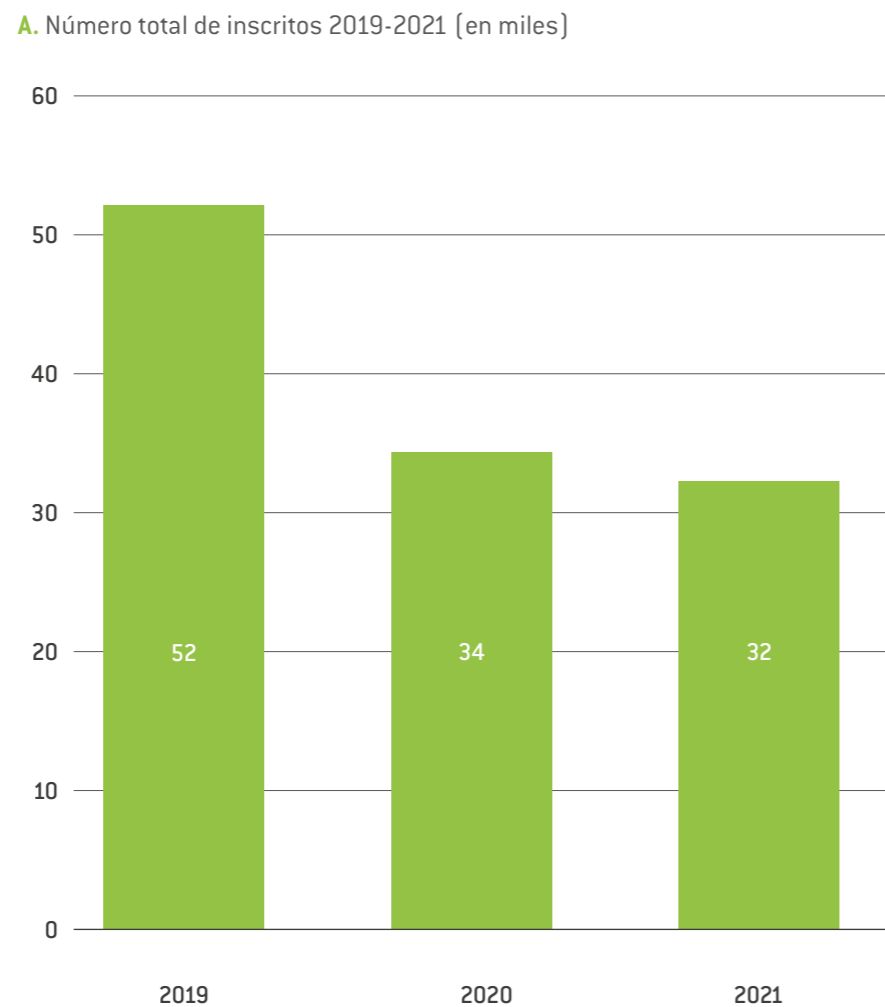
2.3. Intermediación laboral

Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con que cuente una persona, buscar trabajo puede ser un proceso lento y complejo que no siempre deriva en la obtención de un empleo de calidad o ajustado a las expectativas del buscador de empleo. Así como la formación posmedia aumenta las probabilidades de las personas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo formal, los servicios de intermediación laboral adecuados, eficientes y de calidad tienen el propósito de incrementar las posibilidades de las personas de encontrar un puesto de trabajo formal, especialmente en el caso de las poblaciones más vulnerables.

En Colombia existe desde el 2013 el Servicio Público de Empleo (SPE) como una red de prestadores

destinada a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, mejorando la empleabilidad de las personas y mitigando las barreras de acceso y permanencia en un empleo. Esta red de prestadores se encuentra conformada por las bolsas de empleo, las agencias privadas, la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA y las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar y de los entes territoriales. La red de prestadores autorizados de Barranquilla AM está compuesta por 17 prestadores, de los cuales 15 están ubicados en el Distrito, y 2, en Soledad. El 53 % de los prestadores de Barranquilla AM son públicos, y 47 %, privados. La gran mayoría de prestadores de este territorio son centros de empleo (59 %), seguidos por puntos de servicio (18 %).

Gráfica 9. Personas inscritas en el SPE



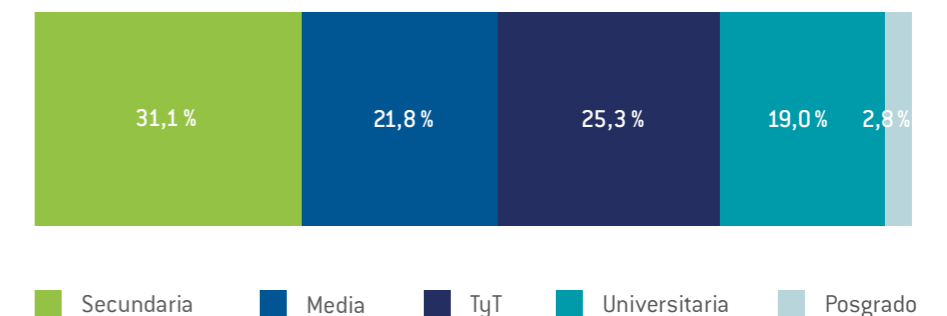
En materia de intermediación laboral, de acuerdo con la información de la Unidad del SPE⁸, Barranquilla AM viene registrando una caída en el número de personas inscritas en dicho servicio, pasando de 52 000 en 2019 a 32 000 en 2021. Si bien se esperaría un incremento en el uso del SPE producto de la pérdida de trabajos ocasionados por la pandemia del 2020, Barranquilla AM viene experimentando una rápida recuperación económica junto con una disminución en el número de personas que participan en el mercado de trabajo (ver sección 2.4. Empleo), hechos que pudieran explicar la disminución en la demanda por este tipo de servicios (ver gráfica 9).

Ahora bien, las características de la población inscrita en el SPE resaltan la necesidad de generar rutas de intermediación laboral enfocadas en atender las poblaciones con menor formación y experiencia laboral. En Barranquilla AM más de la mitad de los inscritos nuevos registraban a lo sumo educación media (52,9 %), y prácticamente uno de cada tres buscó un trabajo por primera vez (36,6 %).

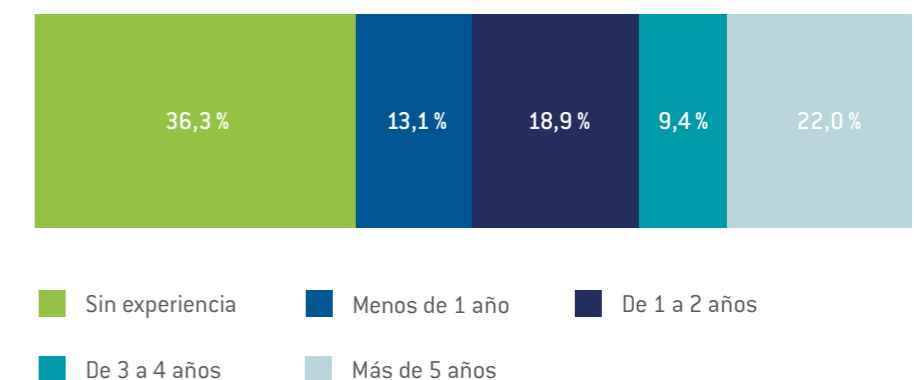
De igual forma, el panorama en esta materia permite identificar a las mujeres y los jóvenes como grupos poblacionales que más demandan los servicios de los prestadores del SPE: durante el 2021 registraron porcentajes importantes dentro del número total de inscritos en el SPE (51,0 % y 48,8 %, respectivamente). Las personas migrantes, con discapacidad, comunidades étnicas o mayores de 55 años, por su parte, en ningún caso representaron más del 5 % de total inscritos en la ciudad. Cabe señalar que, a diferencia de versiones anteriores del INEI, en este informe no se pudo acceder oportunamente a los resultados de colocación para grupos poblacionales de la APE SENA para 2021.

8. Información correspondiente al registro que los prestadores autorizados realizan en el Sistema de Información del SPE (SISE).

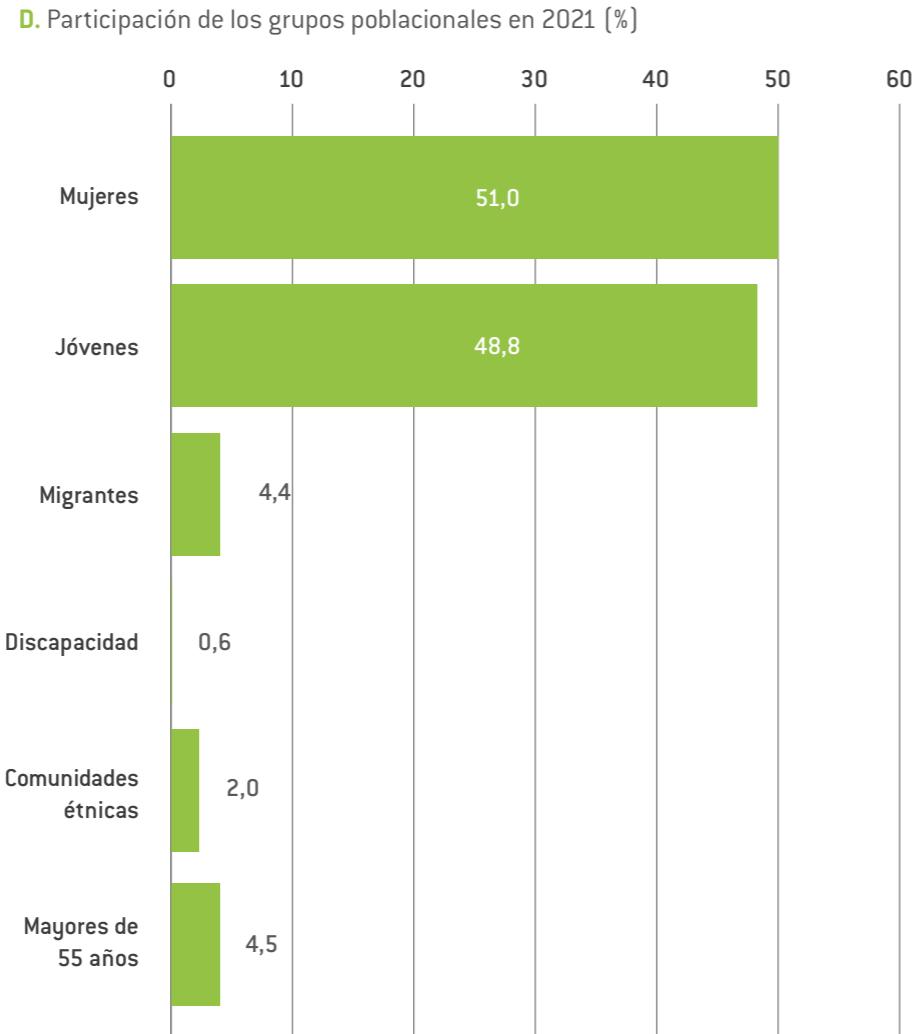
B. Distribución según nivel educativo en 2021 (%)



C. Distribución según experiencia en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

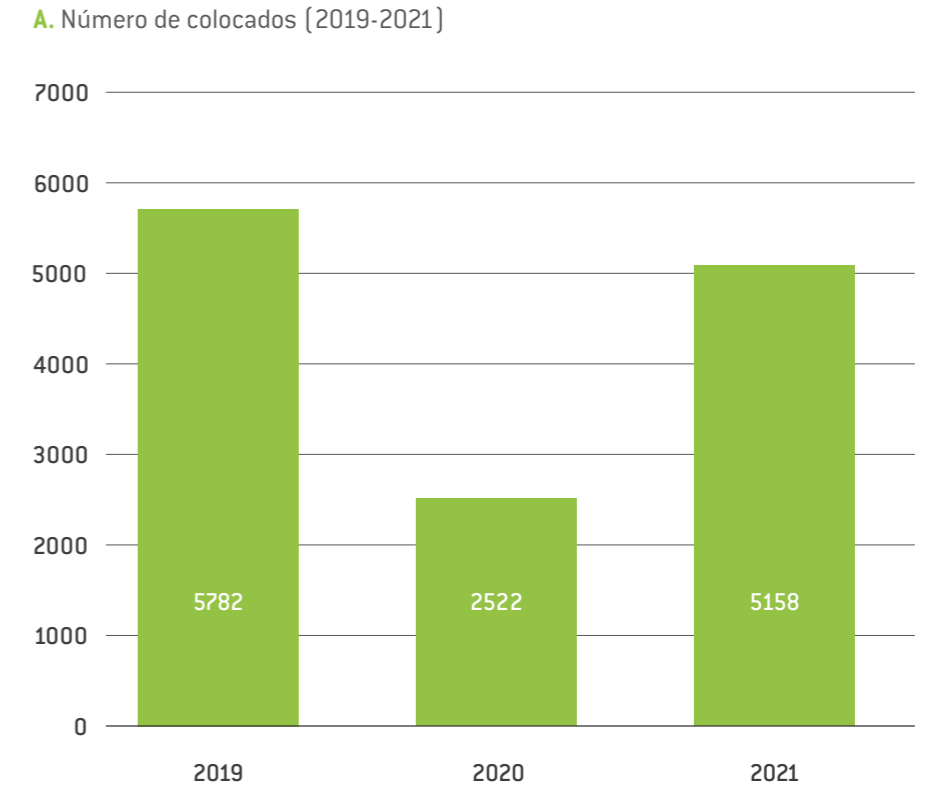
Pese a la disminución en el número de inscritos, Barranquilla AM inició la recuperación en el número de personas colocadas a través del SPE (pasó de 2522 en 2020 a 5158 en 2021), aunque aún se encuentra por debajo de los registros previos a la pandemia (5782 en 2019) (ver gráfica 10). Según el nivel académico, la mayoría de las colocaciones correspondieron a personas graduadas de programas técnicos o tecnológicos o de educación media (contribuyeron 36,7% y 28,8%, respectivamente). De acuerdo con su experiencia laboral previa, la mayoría de las personas colocadas fueron aquellas con más de tres años de experiencia (47,1%).

Por grupos poblacionales, y de manera similar al registro en el SPE, las mujeres y los jóvenes contribuyen de manera importante en la colocación total (44,9% y 46,2%, respectivamente), mientras que las personas

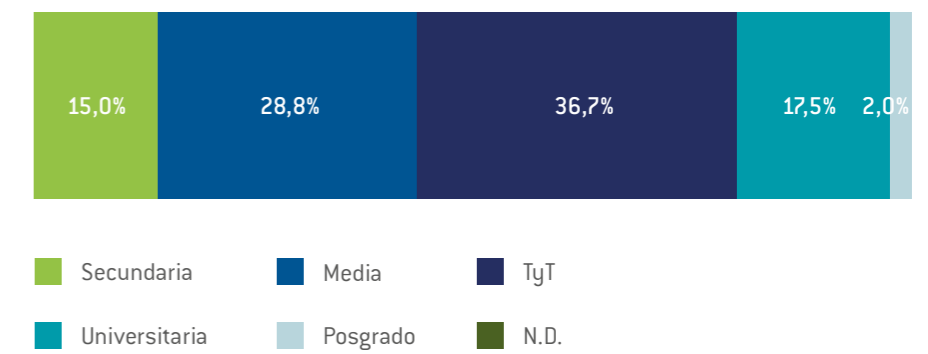
migrantes, con discapacidad, comunidades étnicas o mayores de 55 años presentan muy bajas participaciones (menores a 4% en todos los casos).

Lo anterior muestra que, en el caso de los prestadores del SPE ubicados en Barranquilla y Soledad, su capacidad de colocación es relativamente coherente con el registro de los grupos poblacionales analizados. No obstante, para el tamaño de esta área metropolitana, aún resulta importante incrementar la capacidad de atención y colocación de los 18 prestadores autorizados para operar en este par de municipios y, de esta forma, mejorar la empleabilidad y las posibilidades de colocación de un mayor número de personas, especialmente de aquellas pertenecientes a las poblaciones más vulnerables. En este sentido, resulta fundamental incrementar la capacidad para gestionar las vacantes que los empleadores ponen a disposición del SPE.

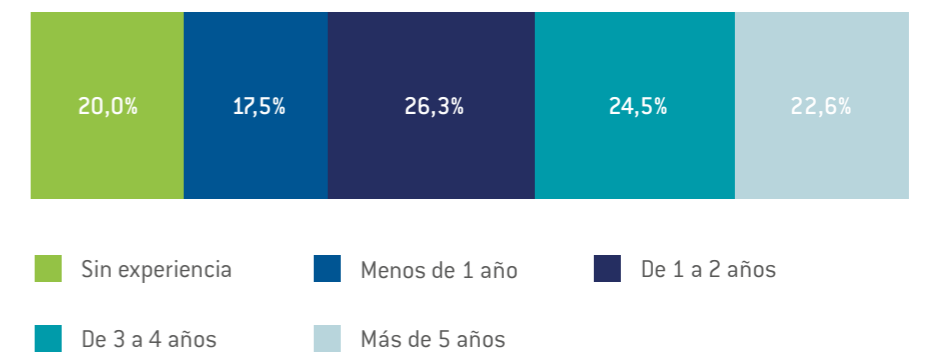
Gráfico 10. Colocados en el SPE



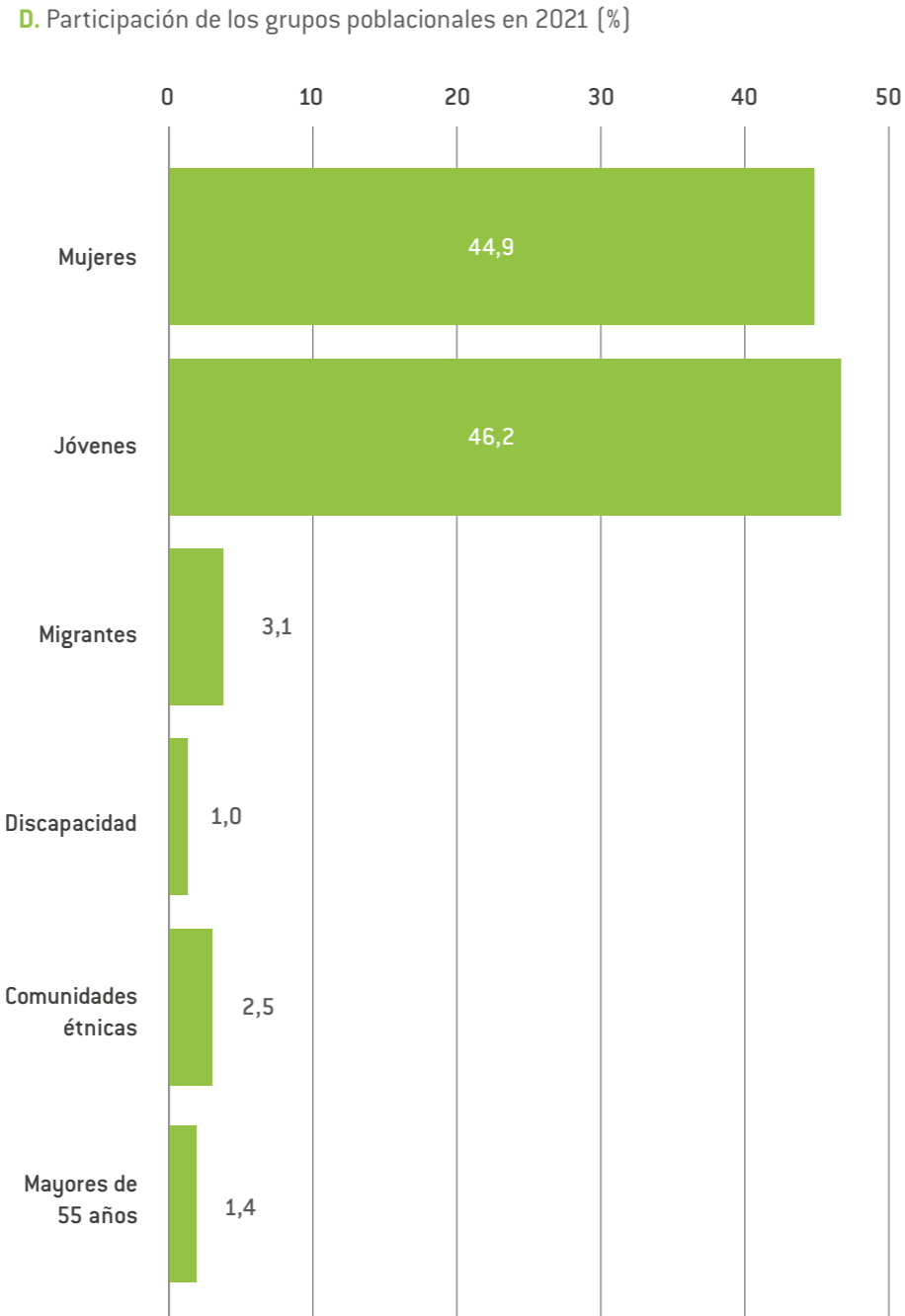
B. Distribución según nivel educativo en 2021 (%)



C. Distribución según experiencia en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

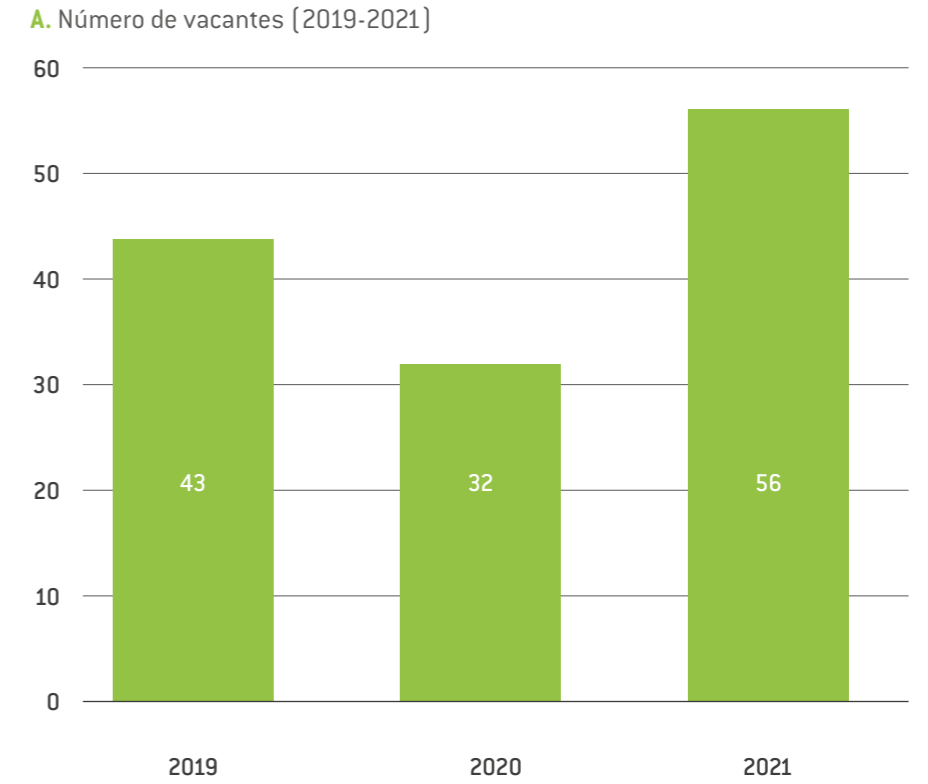


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

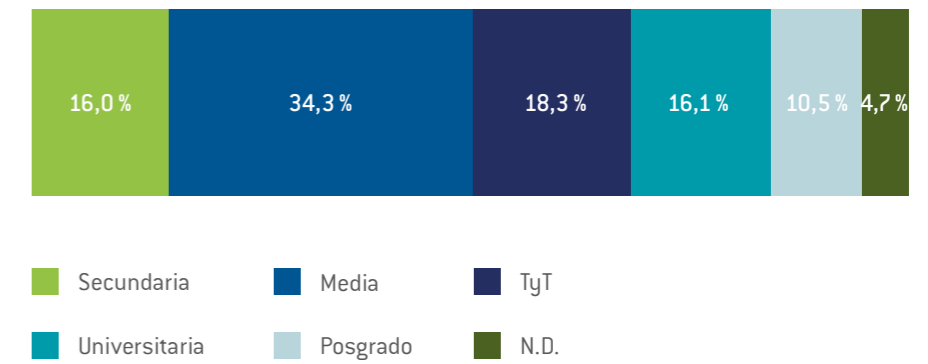
Por su parte, el tejido empresarial de Barranquilla AM registró 56 000 vacantes a través de los prestadores autorizados del SPE durante el 2021, 13 000 más respecto a las 43 000 alcanzadas 2019, año previo a la pandemia (ver gráfica 11). En el último año las vacantes registradas requirieron principalmente personas con educación media (34,3%) o técnica o tecnológica (18,3%) y que tuvieran entre uno y cuatro años de experiencia laboral (60,2%). Como principales remuneraciones las empresas ofrecieron en sus vacantes pagos de 1 SMMLV (33,0%) y de entre 1 y 2 SMMLV (30,3%).

Las empresas que publicaron vacantes en el SPE durante el 2021 pertenecieron principalmente a los sectores de servicios administrativos o de apoyo (22,9%), servicios profesionales, científicos o técnicos (14,8%), industria manufacturera (4,6%), comercio (4,5%) o actividades financieras y seguros (3,8%). En conjunto, estas cinco actividades económicas explicaron la mitad de las vacantes publicadas durante el último año en Barranquilla AM.

Gráfica 11. Vacantes registradas en el SPE



B. Vacantes según nivel educativo en 2021 (%)

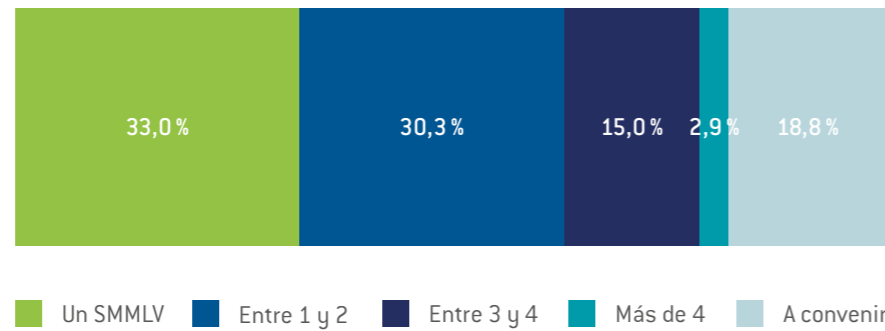


C. Vacantes según nivel de experiencia laboral en 2021 (%)

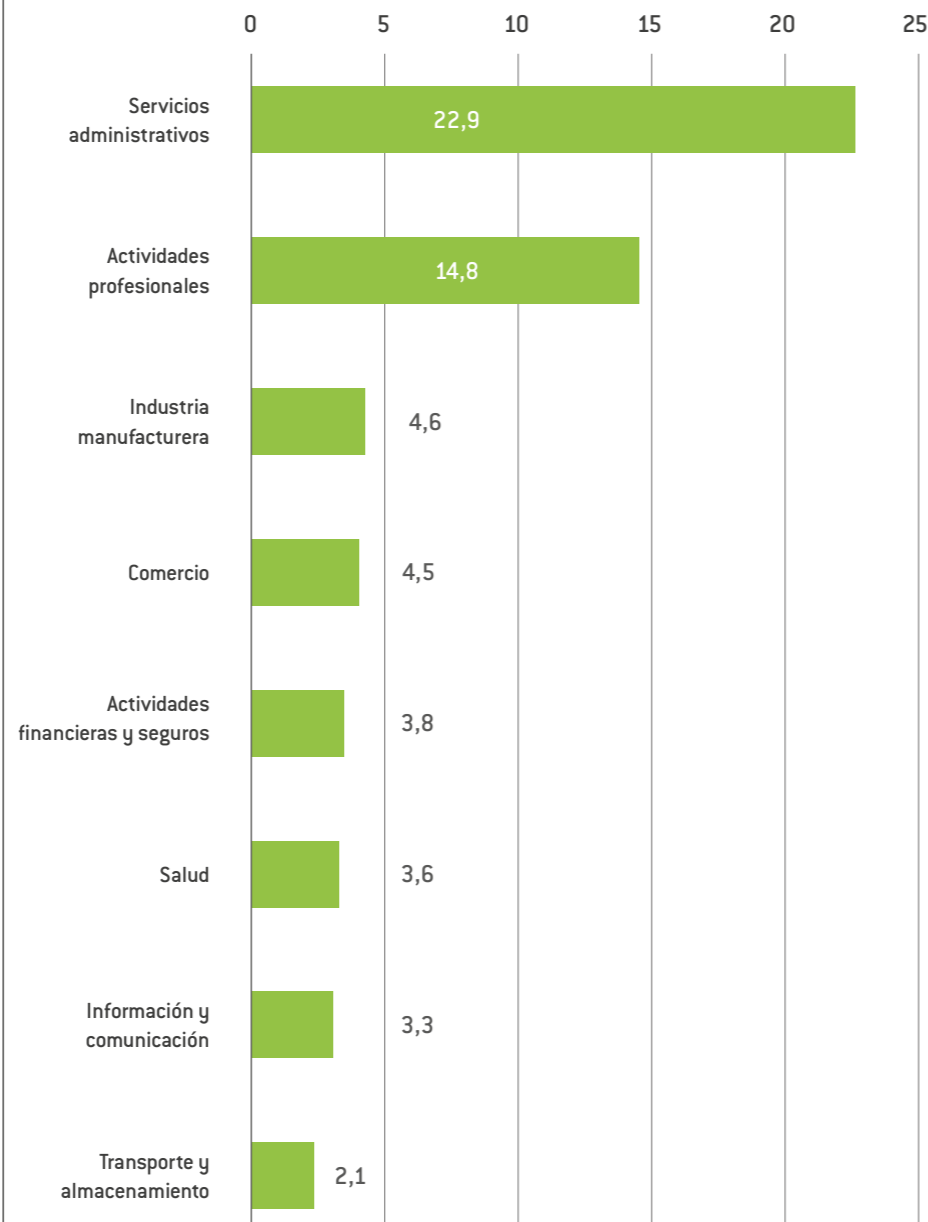


Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.

D. Vacantes según nivel de salario ofrecido en 2021 (%)



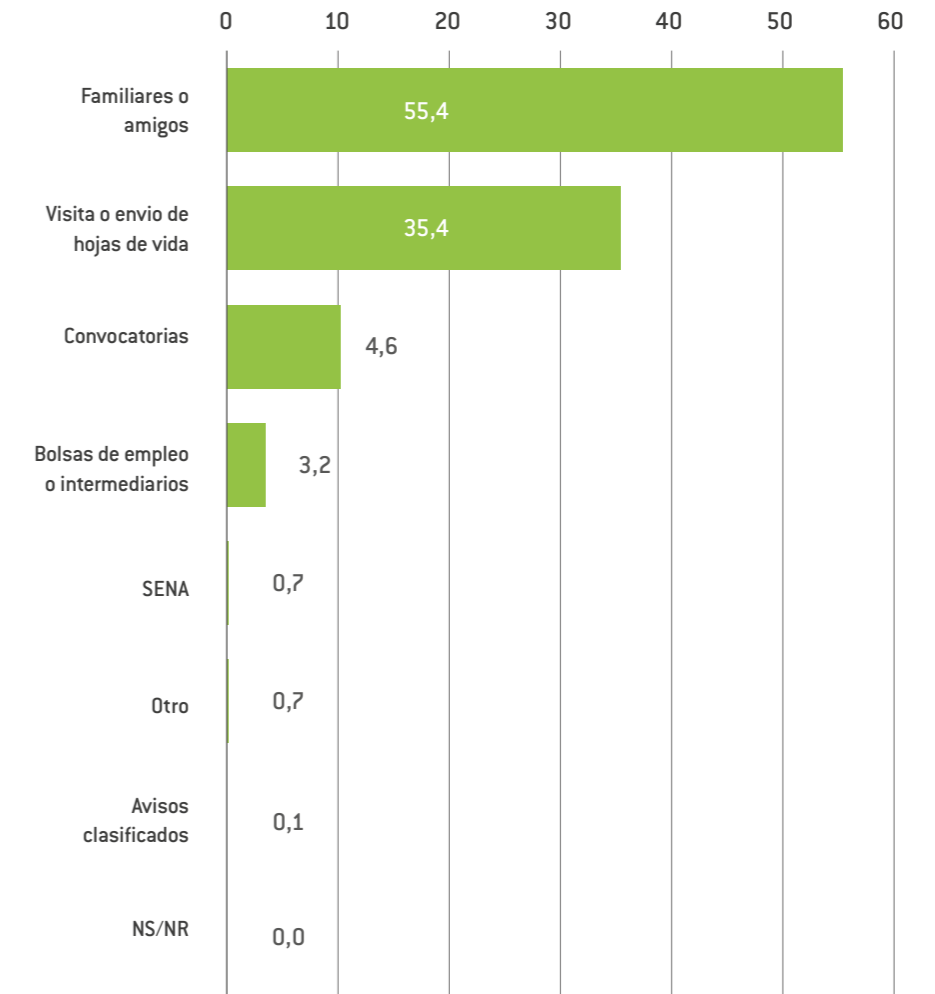
E. Vacantes según sector que las ofrecen en 2021 (%)



Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.

Finalmente, debe mencionarse que los mecanismos formales de búsqueda de empleo no son los más utilizados en el área metropolitana de Barranquilla: del total de trabajadores, el 55,4% afirma haber encontrado su empleo mediante conocidos como familiares o amigos.

Gráfica 12. Canales de búsqueda de trabajo (%)



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

De esta forma, en materia de intermediación laboral Barranquilla AM muestra un panorama particular caracterizado por un menor número de personas que se registran y demandan los servicios del SPE, acompañado por un mayor número de vacantes en el último año. Si bien este escenario es propicio para incrementar la colocación, aún no se han recuperado los niveles registrados en el 2019.

Lo anterior puede estar evidenciando un bajo impacto de la gestión de los prestadores del SPE, por lo que debe revisarse, articularse y fortalecerse la labor que

Durante el 2021 solamente el 3,9% de los ocupados utilizó los prestadores del SPE o la APE SENA para encontrar su trabajo. Estos hechos refuerzan la necesidad de incentivar el uso de mecanismos formales de intermediación laboral (ver gráfica 12).

realizan estos últimos, sumado a la articulación de los servicios de intermediación laboral con la oferta de programas sociales y de inclusión para que este fortalecimiento incluya a las poblaciones más vulnerables.



Lo invitamos a conocer con mayor detalle los indicadores de intermediación laboral en includere.co, «Datos sobre intermediación laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pestanas/datos-generales/contenido/intermediacion-laboral>

2.4. Empleo

El empleo es un mecanismo para materializar el talento y la vocación de las personas, que a su vez permite la movilidad social y el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, el tránsito disímil por las anteriores etapas hace que las posibilidades de acceso a empleos de calidad varíen en distintos segmentos de la población y se conviertan en un privilegio para unos pocos.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Barranquilla, cerca de 40 000 empresas contaron con un registro mercantil activo durante el 2021, 11,1 % más respecto al año inmediatamente anterior (El Heraldo, 2022). Este tejido empresarial, junto con aquel informal que no contó con un registro mercantil activo durante el 2021, empleó 790 000 personas ocupadas en el área metropolitana de Barranquilla, lo que la convierte en el mercado laboral más importante de la región Caribe colombiana.

Es de destacar que, además de ser uno de los principales generadores de empleo, el empresariado también se ha convertido en un actor estratégico para la transformación social del país. Según la Encuesta de Arquitectura Social Estratégica, que tiene como objetivo identificar el estado actual de la inversión social privada en Colombia, en 2021 el sector empresarial invirtió 3,7 billones de pesos en gestión social con el fin de aportar a la mitigación de las problemáticas que afectan a Colombia. Algunos de los proyectos en los que se destinó esta inversión fueron: programas dirigidos a los empleados y sus familias, filantropía (en temas relacionados con ayuda humanitaria, educación, medio ambiente, salud), responsabilidad social empresarial, voluntariados corporativos y nuevos negocios de impacto social positivo (ANDI y Fundación ANDI, 2021).

En el Atlántico los empresarios han aunado esfuerzos para contribuir al mejoramiento educación y con ello generar acciones afirmativas que impacten el mercado laboral y la creación de emprendimientos. Por esta

razón, en el marco del programa Atlántico para los Jóvenes 2021, se desarrolló una alianza público-privada para la creación e implementación de un fondo de becas educativas destinado a jóvenes desde 16 hasta 28 años. Algunos de los actores que hacen parte de esta alianza son: la Cámara de Comercio de Barranquilla, el Comité Intergremial de Atlántico, la Asociación Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, la Corporación Empresarial del Oriente del Atlántico, la Cámara Regional de la Construcción Atlántico y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – Seccional Atlántico Magdalena (Fundación ANDI, 2022).

Respecto al mercado de trabajo, Barranquilla AM aún no se ha recuperado de los impactos económicos ocasionados por la pandemia. Según la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en el 2021 Barranquilla AM registró menores niveles de participación y ocupación laboral frente al 2019 (la tasa global de participación⁹ disminuyó de 68,7 % en 2019 a 64,8 % en 2021, y la tasa de ocupación¹⁰ se redujo de 63,5 % en 2019 a 58,2 % en 2021), y presentó una mayor desocupación respecto a la observada previamente a la pandemia (la tasa de desempleo¹¹ se incrementó de 7,7 % en 2019 a 10,3 % en 2021) (ver gráfica 13).

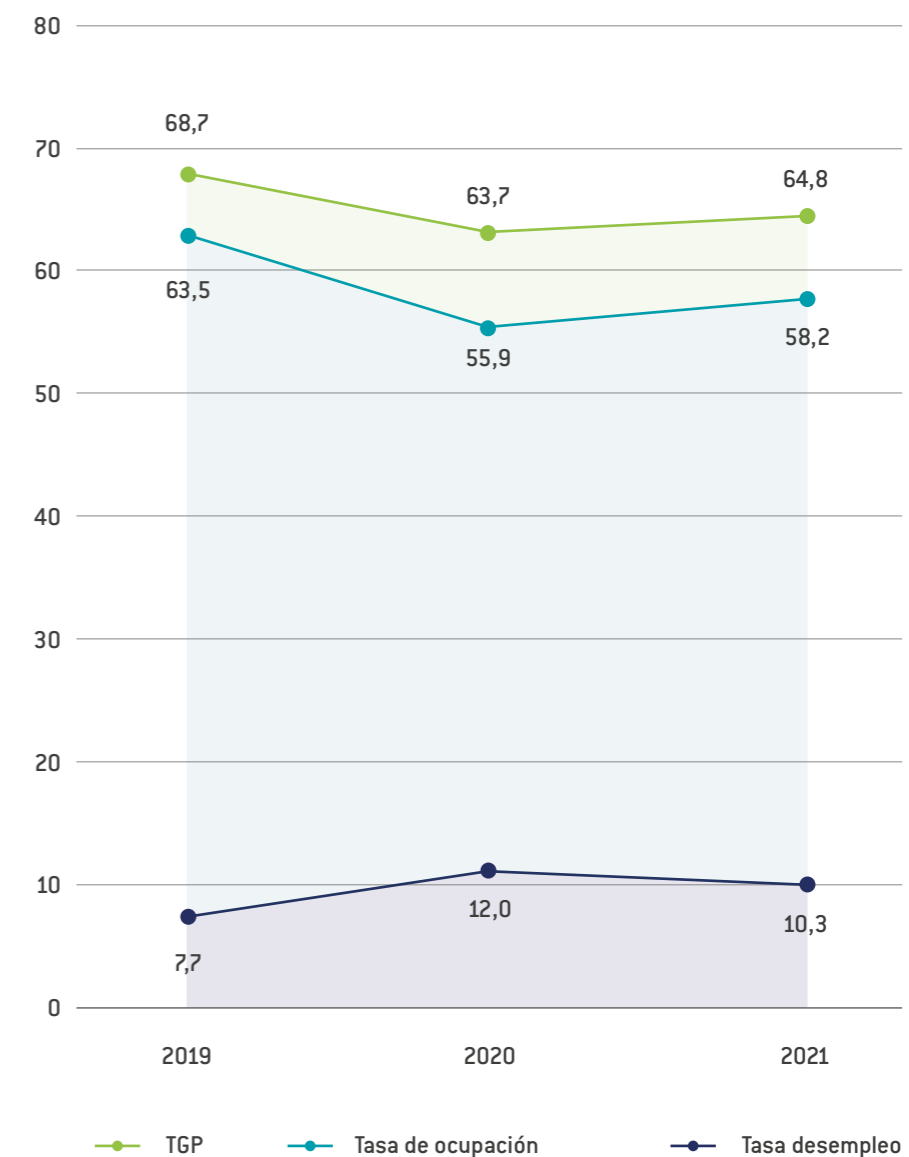
9. La tasa global de participación es la relación porcentual entre la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno) y la población en edad de trabajar (mayor de 15 años).
10. La tasa de ocupación se define como la relación porcentual entre la población ocupada y la población en edad de trabajar (mayor de 15 años).
11. La tasa de desempleo corresponde a la relación entre la población desocupada y la población económicamente activa (la que tiene un trabajo o se encuentra buscando uno).

Al cierre editorial del documento, en 2022¹² la tasa global de participación presentó una tendencia estable desde enero hasta noviembre (en noviembre se ubicó en 65,7 %). Sin embargo, aún no se ha logrado recuperar el porcentaje que se presentó en 2019. Respecto a la tasa de ocupación, iniciando 2022, el 55,0 % de la población en edad de trabajar de Barranquilla AM se encontraba ocupada, indicador que aumentó durante los últimos meses del año y en noviembre se ubicó en 58,5 %. Ahora bien, es importante mencionar que estos datos no reflejan concluyentemente una mejora en la situación laboral del territorio puesto que podrían deberse a comportamientos estacionales como el inicio y el final de la

contratación temporal y los cambios en la actividad económica, entre otros. Finalmente, continúa preocupando que la tasa de desempleo no logra retomar una cifra de un solo dígito, como se estaba presentando antes de la pandemia: en noviembre de 2022 se ubicó en 10,9 %.

12. Los datos de 2022 fueron procesados desde enero hasta noviembre a partir de la información publicada mensualmente por el DANE y se expandieron con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Al cierre editorial del documento no se encontraba disponible el consolidado de 2022.

Gráfica 13. Indicadores del mercado laboral de Barranquilla AM



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



Gráfica 14. Indicadores del mercado laboral según grupos poblacionales en 2021 Barranquilla AM

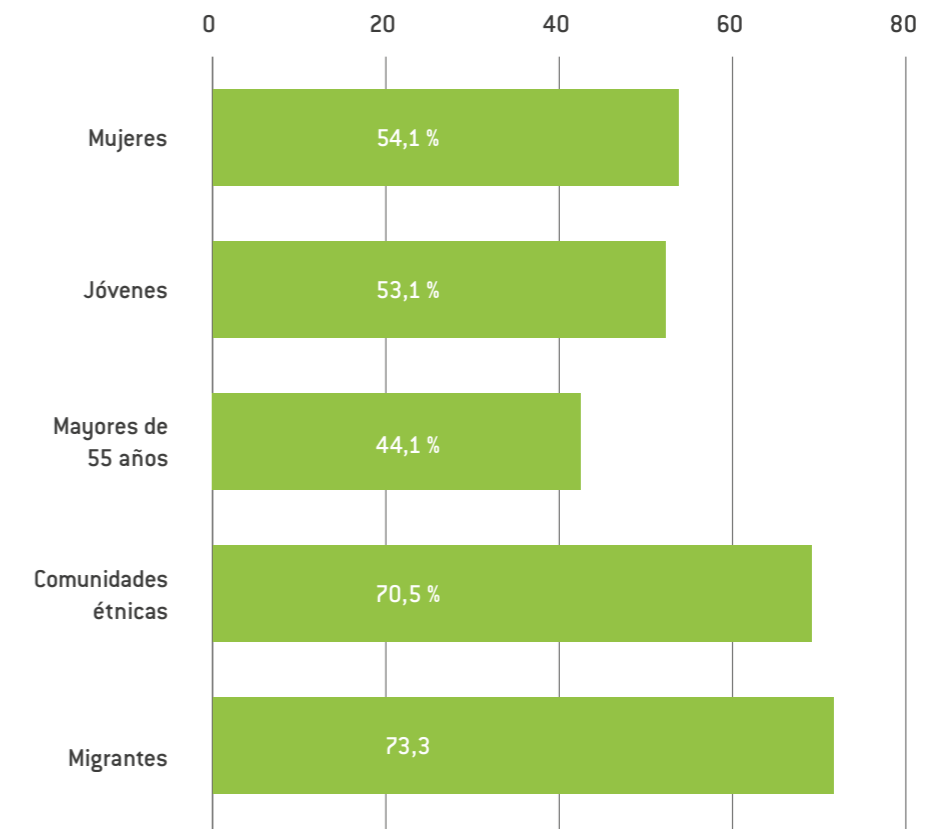
Desde el punto de vista de la inclusión laboral, en Barranquilla AM las poblaciones que registraron menores niveles de participación y de ocupación fueron los adultos mayores de 55 años y los jóvenes (ver gráfica 14). En el primer caso, la desactualización de las competencias laborales y las bajas expectativas de conseguir un empleo por parte de esta población, junto con los prejuicios sociales, pueden estar generando esta situación, lo cual resulta preocupante porque implica que en el mediano plazo un segmento importante de la población no alcanzará a pensionarse.

En materia de desocupación, las poblaciones más afectadas fueron los jóvenes y las mujeres. Los primeros registran niveles superiores de desempleo al encontrarse en desventaja en el momento de conseguir un puesto de trabajo pues carecen de experiencia o se encuentran en proceso de adquirir sus competencias laborales vía educación (ver gráfica 14). Las mujeres, por su parte, presentan altos niveles de desempleo porque, pese a su baja participación en el mercado de trabajo, persisten los prejuicios frente a la contratación de la población femenina, pese a que vienen incrementando su formación y preparación para obtener un trabajo. En cualquier caso, para ambas poblaciones deben generarse acciones que permitan reducir los altos niveles de desempleo, más aun teniendo en cuenta que tanto las mujeres como los jóvenes participan en porcentajes importantes dentro la población desocupada en Barranquilla AM.

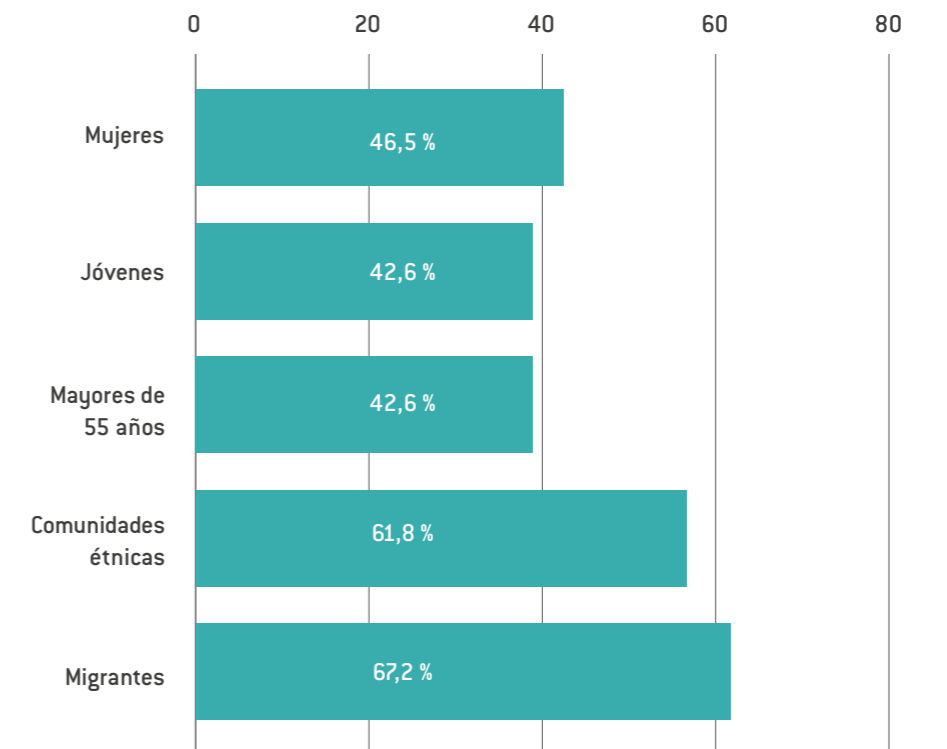
Por su parte, las personas pertenecientes a comunidades étnicas y la población migrante que residen en Barranquilla AM registraron altas tasas de participación y ocupación, hecho que puede estar relacionado con las acciones diferenciales que se desarrollan en el territorio en temas de empleabilidad y que buscan garantizar el acceso al mercado laboral formal por parte de poblaciones que históricamente han tenido dificultades de inserción laboral. Por ejemplo, en el caso de la población migrante proveniente de Venezuela, en Barranquilla y Soledad se vienen realizando estrategias, desde el sector público y el privado y la academia, que buscan promover su integración socioeconómica¹³. Sin embargo, aún persiste el desafío de continuar reduciendo los altos niveles de desempleo en algunas poblaciones que residen en Barranquilla AM, especialmente en los jóvenes, que en 2021 tuvieron una tasa de desempleo de 19,8 %.

13. Un ejemplo de esto es el proyecto liderado por ONU Mujeres y la Universidad del Norte, que busca la integración socioeconómica de mujeres migrantes venezolanas y colombianas por medio del desarrollo de habilidades que promuevan su inserción al mercado laboral y el emprendimiento. Esta estrategia se ha venido implementando en Barranquilla, Soledad y otros municipios del Caribe colombiano.

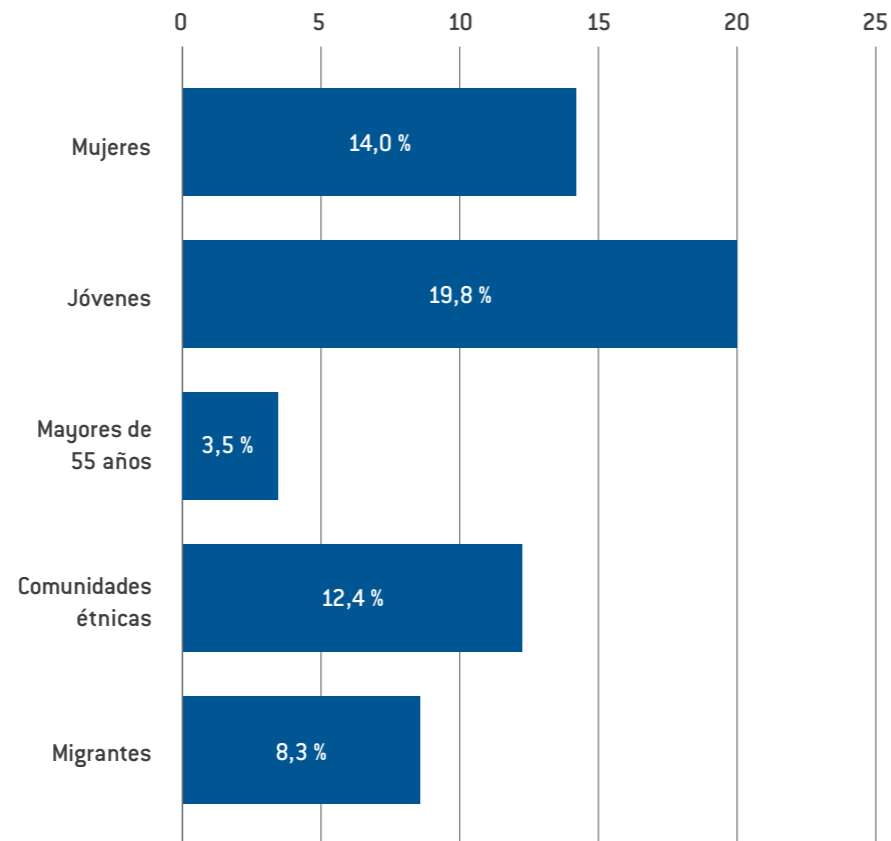
A. Tasa global de participación (%)



B. Tasa de ocupación (%)



C. Tasa de desempleo [%]

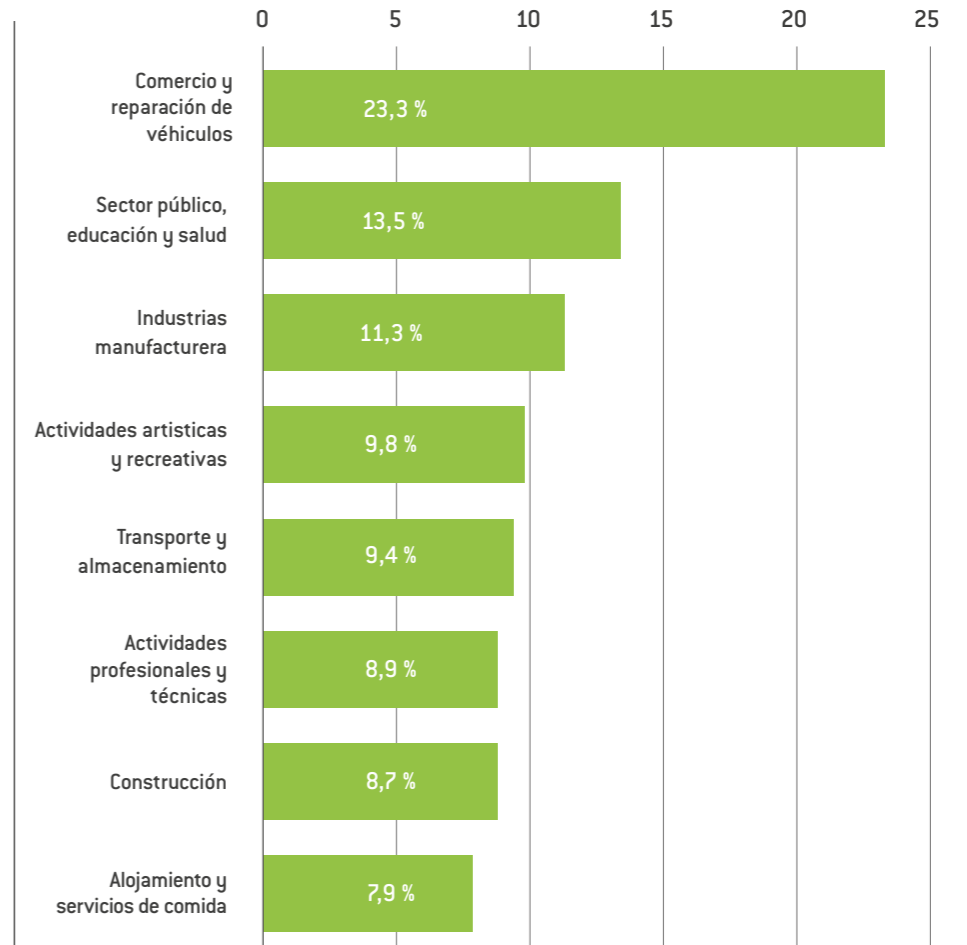


Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

A nivel sectorial, la demanda de trabajo de Barranquilla AM es explicada principalmente por los establecimientos productivos que se dedican a las actividades de comercio y reparación de vehículos (23,3%), administración pública,

educación y salud (13,5%), las industrias manufactureras (11,3%) y las actividades artísticas y recreativas (9,8%). En conjunto, estos cuatro sectores explican 57,9% de los ocupados existentes en Barranquilla AM (ver gráfica 15).

Gráfica 15. Indicadores del mercado laboral de Barranquilla AM.



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

Respecto a la calidad de los empleos, el porcentaje de trabajadores que no se encuentran afiliados simultáneamente a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales aumentó ligeramente durante los últimos años, pasando de 62,4% en 2019 a 64,6% en 2021 (ver gráfica 16)¹⁴. Al cierre editorial de este documento, se evidenció una leve recuperación de la tasa de informalidad a lo largo del 2022, pues en enero se ubicó en el 60,3% y en noviembre se redujo a 56,3%.

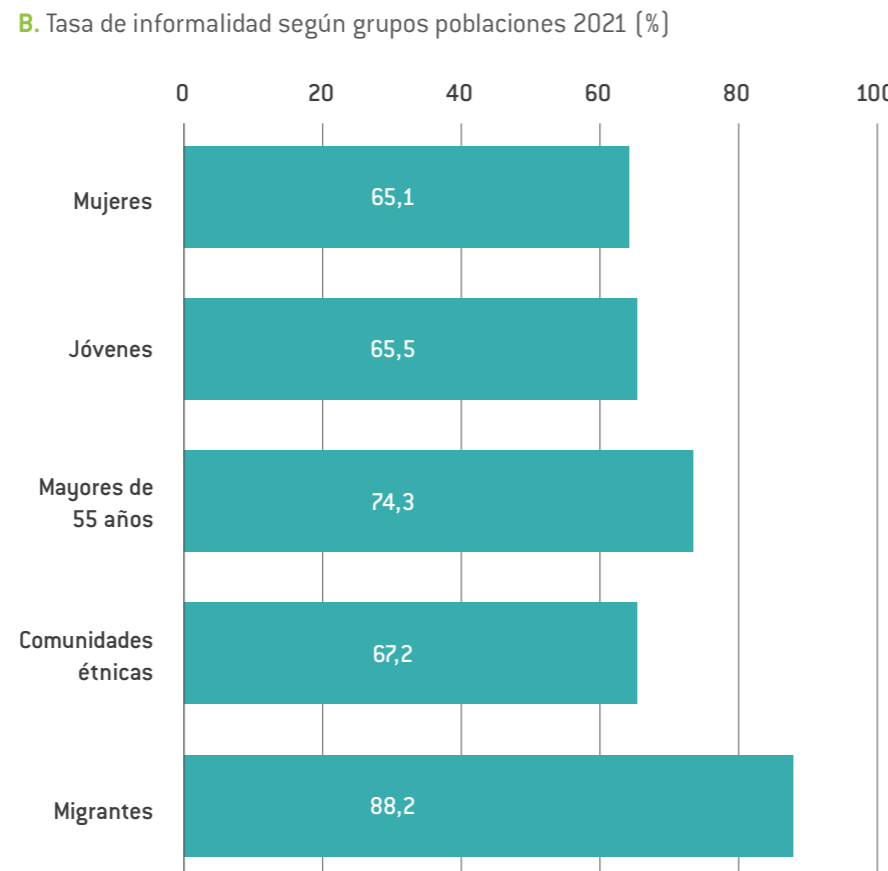
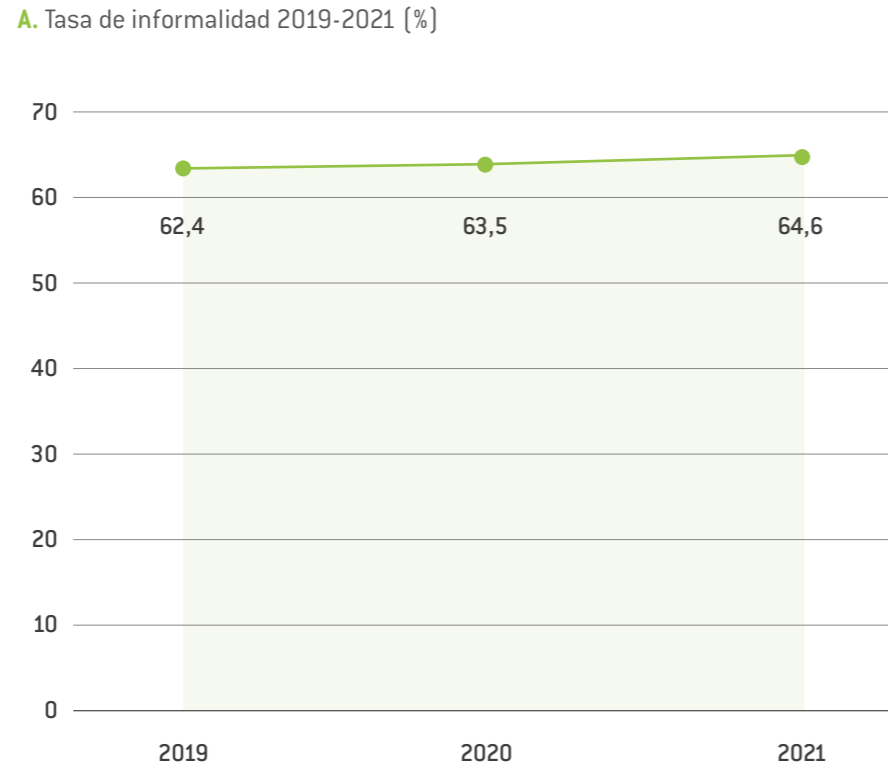
migrantes están dispuestos a emplearse bajo cualquier condición laboral para atender las precarias necesidades a las que se enfrentan durante sus procesos migratorios. Al respecto, debe recordarse que ambas poblaciones registraron las menores tasas de desocupación, hecho que pudiera implicar que, ante las bajas expectativas de obtener un empleo de calidad, presentan una alta disposición a emplearse bajo cualquier tipo de condiciones laborales, incluyendo las de la informalidad.

Las poblaciones que registran un mayor número de personas que laboran bajo estas condiciones de informalidad fueron los migrantes (88,2%) y las personas mayores de 55 años (74,3%). En el primer caso, muchos

14. La tasa de informalidad corresponde a las personas que no se encuentran afiliadas a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.



Gráfica 16. Indicadores del mercado laboral de Barranquilla AM



Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.



Los anteriores indicadores laborales muestran la necesidad de movilizar acciones que permitan mejorar este complejo panorama: una participación y ocupación laboral que viene disminuyendo en términos relativos, sumada a un desempleo que no recupera los niveles previos a la pandemia. Como se destaca en el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022 (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022), se requieren programas que movilicen a los sectores con la capacidad de jalonar el desarrollo territorial, para que la educación y la formación posmedia pertinente encuentren una demanda dispuesta a emplear a los jóvenes, las mujeres y las demás poblaciones con dificultades en el mercado laboral. Conforme a lo mencionado anteriormente, estos sectores «palanca», para el caso del Área Metropolitana de Barranquilla, corresponden al comercio y la reparación de vehículos; la administración pública, educación y salud; las industrias manufactureras, y las actividades artísticas y recreativas.

En materia laboral, los gobiernos locales de Barranquilla y Soledad han implementado durante los últimos años

diferentes programas de formación e intermediación laboral cuyas metas deben continuar incrementándose dado el tamaño del mercado laboral, especialmente en el caso de las problemáticas específicas de los mayores de 55 años, las mujeres y los jóvenes. Por lo tanto, se requiere fortalecer las estrategias o programas que se vienen implementando en esta materia, especialmente aquellas que coordinen esfuerzos para mejorar la empleabilidad de estas poblaciones, garanticen la formación pertinente de manera articulada con el sector privado, disminuyan la discriminación y los sesgos que aún puedan existir por parte de los empleadores, y fomenten la selección de talento basado en competencias.



Lo invitamos a conocer en mayor detalle los indicadores de Empleo en includere.co, tablero: «Mercado laboral en Colombia». <https://includere.co/territorio/pestana/datos-generales/contenido/empleo>

03

**CONCLUSIONES
PRELIMINARES**



La competitividad de un territorio depende en gran medida de su capital humano. Las ciudades capaces de desarrollar, atraer y retener su talento son aquellas que generan mayor progreso al disponer de un recurso humano sofisticado, suficiente y pertinente a las vocaciones productivas presentes.

En el Índice de Competitividad de Ciudades, liderado por el Consejo Privado de Competitividad, para el año 2022, Barranquilla AM ocupó la posición número 7 entre 32 territorios analizados. Tras la evaluación de 4 factores, 13 pilares y 106 indicadores, los resultados en términos de Mercado Laboral y Educación Básica y Media constituyen los principales retos por agenciar al obtener las posiciones 23 y 20 respectivamente en el índice. Ambos pilares develan la necesidad de gestionar estrategias articuladas que fomenten calidad, por un lado, en educación por los bajos niveles de desempeño en pruebas de Estado y, por otro, en lo relacionado con el desempeño del mercado de trabajo, donde indicadores tales como formalidad laboral, subocupación o empleo vulnerable generan alerta para el territorio.

A lo largo de estos capítulos se han logrado evidenciar avances y retos en el sistema frente a la trayectoria de la educación al empleo. En términos generales, en el Área Metropolitana de Barranquilla los principales retos los enfrentan la población joven, las mujeres y la población migrante. La transición a la educación superior, en particular de la población con menor nivel socioeconómico, se dificulta debido a que las condiciones de su contexto afectan el logro de competencias básicas y habilidades blandas, lo que posteriormente incide en su capacidad para insertarse al mercado laboral formal y permanecer en él.

De acuerdo con las cifras analizadas, dos de cada cinco estudiantes de educación media logran ingresar a la educación superior durante el siguiente año a su graduación, y aproximadamente el 40 % de los jóvenes que finalizan sus estudios de educación superior logran los niveles de desempeño esperados. Ahora bien, se evidencian rezagos en aprendizaje desde la educación básica y media, en particular en la población más vulnerable, por lo que el diseño de estrategias que busquen la recuperación de aprendizajes o la nivelación de estos desde la escuela resulta necesario para favorecer los resultados obtenidos en trayectorias posteriores. La implementación de metodologías de cara a esta necesidad de nivelación, acordes con el nivel educativo, así como la identificación de factores de riesgo que puedan ser rastreados para prevenir la deserción o repitencia, pueden constituirse en una apuesta territorial con beneficios múltiples.

Con miras a impactar el indicador relacionado con tránsito inmediato de jóvenes a trayectorias postsecundarias, una de las estrategias para preparar a los jóvenes a incursionar exitosamente en la educación superior consiste en establecer procesos de orientación socioocupacional, que les permiten desde el acompañamiento hasta el autorreconocimiento de sus habilidades e intereses, tomar decisiones informadas para formar su futuro teniendo en cuenta el entorno de formación y de trabajo de su contexto. Si bien se identifican diferentes esfuerzos en esta vía, aún debe reforzarse este tipo de estrategias para lograr un mayor impacto en los jóvenes.

La participación del sector productivo en este ámbito puede ser de provecho para una mayor efectividad de la orientación socioocupacional y una mejora en la pertinencia de la formación de capital humano. Esto se podría materializar a través de diferentes acciones; principalmente, la participación activa de las empresas en la retroalimentación al sector educativo sobre sus currículos y las competencias que se desarrollan, la oferta de ambientes de aprendizaje para una formación en entornos laborales reales, la entrega de información oportuna sobre las características de las actividades sectoriales para incidir en la toma de decisiones de formación de los jóvenes, y la generación de espacios de orientación y mentoría que pongan en contacto a los futuros estudiantes con la realidad de la actividad productiva.

Frente a esto, en el Distrito de Barranquilla, en particular, se están implementando políticas públicas para la mejora de la calidad de la educación media y el acceso a la educación terciaria, así como acciones para la intermediación laboral y la empleabilidad. En educación, se vienen realizando inversiones para el fortalecimiento de los procesos pedagógicos en la educación media y la priorización de la cobertura de la jornada única en este nivel; oferta de educación para estudiantes en extraedad, una situación que afecta en buena medida a la población migrante; articulación de la formación técnica laboral con la media en todas las instituciones públicas, incentivando a los estudiantes a permanecer en la escuela, y un aumento de la oferta de educación superior con el programa Universidad al Barrio, que ofrece cupos en formación técnica profesional a jóvenes egresados de los colegios públicos.

Si bien estos programas han tenido resultados como la mejora de la permanencia de los jóvenes en la media y un mayor tránsito a la educación superior, los retos se reflejan en los indicadores del mercado laboral, donde

persisten bajos niveles de empleo formal y un alto desempleo en jóvenes y mujeres, dejando en evidencia las brechas entre la oferta y la demanda del mercado laboral. Así lo demuestran los indicadores clave del mercado laboral, con un empleo informal de 56,3 % (enero-agosto 2022) y una tasa de desempleo 10,3 %, que son más altos en el caso de mujeres y jóvenes, con 3,7 y 9,5 pp adicionales, respectivamente.

Pese a ser el principal mercado laboral de la región Caribe colombiana, Barranquilla AM registra una participación y ocupación laboral que viene disminuyendo en términos relativos durante los últimos años, y cuyo desempleo aún no recupera los niveles previos a la pandemia, siendo las mujeres y los jóvenes las poblaciones más afectadas (ver sección 2.4). Si bien se han implementado diferentes tipos de acciones en materia de intermediación laboral, como el Centro de Oportunidades de Barranquilla que articula y promueve el SPE, se requiere complementar estos esfuerzos con otro tipo de estrategias o mecanismos.





Desarrollar un mecanismo de innovación financiera para promover la atención y colocación diferencial en el ecosistema de prestadores del SPE de la región, dirigido principalmente a las mujeres y a los jóvenes, puede ser una estrategia por implementar por el territorio. El diseño de un programa de este tipo a partir de las experiencias exitosas de mecanismos de innovación financiera similares, que se adapte a las particularidades y necesidades de la región en materia de brechas y barreras de las poblaciones más vulnerables, podría generar una apuesta innovadora y particular para Barranquilla AM.

Desde una aproximación y comprensión sistémica de la trayectoria de la educación al empleo, resulta imperativo definir estrategias que busquen una formación oportuna y pertinente desde la educación media y a su vez motiven al tránsito inmediato a educación terciaria brindando oportunidades de formación acordes con las necesidades del sector productivo para lograr una gestión efectiva frente al empleo. Lo anterior implica que los esfuerzos que se implementen se realicen de manera sostenida desde la secundaria; por lo tanto, es necesario que se imprima sostenibilidad a las políticas educativas con el acompañamiento y compromiso del sector privado, y con herramientas de seguimiento a los estudiantes a lo largo de su paso por la escuela, hasta que llegan a la educación superior. En este punto, el involucramiento de actores como la empresa privada como validadora de procesos de formación, e incluso como formadora, es un llamado a la corresponsabilidad del sector frente al reto de educación con oportunidad.

Los niveles de desarrollo social y económico que presentan los territorios determinan en gran medida las condiciones y la calidad de vida de la población asentada en dichos espacios geográficos. La pobreza constituye un obstáculo para la educación y la adquisición de competencias. Sin la capacidad de adquirir competencias, los jóvenes dependerán de empleos mal remunerados y de mala calidad para el resto de sus vidas. En este orden de ideas, el desarrollo de competencias es esencial para reducir el desempleo, las desigualdades, la pobreza y promover el crecimiento. Ahora bien, el trabajo conjunto y colaborativo entre los municipios del Área Metropolitana, reconociendo en común sus retos y oportunidades, podría significar abrir nuevos espacios de discusión y proyección conjunta, donde las apuestas frente al cierre de brechas o la gestión de empleo puedan ser abordadas desde una perspectiva amplia.



PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LA DISCUSIÓN TERRITORIAL EN TORNO A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO INCLUSIVO

1

- ✓ ¿Cómo fortalecer la pertinencia y la sostenibilidad de las estrategias de articulación de la educación media con la educación superior?
- ✓ ¿Cómo generar mecanismos que permitan continuar las trayectorias educativas de los beneficiarios de este tipo de estrategias?
- ✓ ¿Cómo establecer una articulación y vinculación con el tejido productivo de la región, especialmente para vincular laboralmente a estos jóvenes beneficiarios?

2

- ✓ ¿Cómo crear un sistema de monitoreo dinámico para la difusión de la información de demanda laboral para la pertinencia de la formación y el cierre de las brechas de capital humano?
- ✓ ¿Cómo articular y coordinar los diferentes actores que podrían intervenir en este proceso, principalmente del sector privado?
- ✓ ¿Cómo lograr que esta estrategia se mantenga actualizada continuamente?

3

- ✓ ¿Cómo involucrar a los empresarios como corresponsables de agenda para promover el empleo inclusivo en la región?
- ✓ ¿Cómo desarrollar una estrategia para que los empresarios implementen acciones que promuevan el empleo inclusivo?
- ✓ ¿Cómo implementar un esquema de incentivos para disminuir los costos de contratación cuando se contraten trabajadores pertenecientes a las poblaciones más vulnerables?
- ✓ ¿Cómo incentivar el primer empleo o empleo joven?



APRENDIZAJES, INQUITUDES E IDEAS PARA LA DISCUSIÓN

✓ Puntos clave de la educación media en Barranquilla AM

✓ Puntos clave de la educación y formación posmedia en Barranquilla AM

✓ Puntos clave de la intermediación laboral en Barranquilla AM

✓ Puntos clave del empleo en Barranquilla AM

REFERENCIAS



Alcaldía de Barranquilla. (2020). Plan de Desarrollo Distrital de Barranquilla 2020-2023. Soy Barranquilla.

Alcaldía Municipal de Soledad. (2020). Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023.

ANDI y Fundación ANDI (2021). Panorama de la inversión social del sector empresarial colombiano. Medición 2021.

Barranquilla Cómo Vamos. (2022). Barranquilla Cómo Vamos 2022.

El Heraldo. (2022, 06 de abril). Cámara de Comercio de Barranquilla reportó 39.915 renovaciones. El Heraldo. <https://www.elheraldo.co/economia/crecio-108-la-renovacion-del-registro-mercantil-el-atlantico-899605>.

Fundación ANDI. (2022). Informe anual Fundación ANDI de Barranquilla 2021.

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2017). Modelo de Empleo Inclusivo para población vulnerable. Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA.

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2022). Informe nacional de empleo inclusivo INEI 2021-2022. Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA.

Informe Nacional de _____

Empleo
Inclusivo

INEI

2021-2022

BARRANQUILLA AM

