

Informe Nacional de _____

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022



Informe Nacional de _____

Empleo Inclusivo

INEI

2021-2022

CARTAGENA

Informe Nacional de

Empleo
Inclusivo

INEI

2021-2022

CARTAGENA

DIRECCIÓN INEI

Ángela Sabogal Camargo

COORDINACIÓN GENERAL

Ana María Torres Uribe

EQUIPO TÉCNICO INEI

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
PROGRAMA 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

ANDI | MÁS PAÍS

Fundación ANDI

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

ACDI-VOCA
Ampliando Oportunidades en el Mundo

PNUD

Aliado estratégico

FUNDACIÓN
PROMIGAS

Colaboradores

CARTAGENA
cómo vamos

Universidad
Tecnológica
de Bolívar
CARTAGENA DE INDIAS

URBANPRO
CORPORACIÓN GESTIÓN URBANA PARA EL DESARROLLO

CONTENIDO



PRESENTACIÓN

pág. 6

PANORAMA DE EMPLEO
INCLUSIVO EN CARTAGENA

pág. 10

REFERENCIAS

pág. 58



01 Capítulo

DESCRIPCIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA

pág. 12

Principales indicadores
sociodemográficos 2021

Principales indicadores
económicos 2021



02 Capítulo

ANÁLISIS TERRITORIAL DEL EMPLEO
INCLUSIVO EN CARTAGENA

pág. 18

2.1. Educación media

2.2. Educación y formación posmedia

2.3. Intermediación laboral

2.4. Empleo



03 Capítulo

CONCLUSIONES
PRELIMINARES

pág. 50



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 usarlo 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 CARTAGENA

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, derivada principalmente de los efectos socioeconómicos que trajo 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 al Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, una ciudad que actualmente se enfrenta al reto de continuar recuperándose de los efectos socioeconómicos causados por la pandemia, especialmente frente al aumento de la incidencia de la pobreza en el territorio. En 2021 los niveles de pobreza monetaria se ubicaron 40,4 %². Aunque esto representó una reducción de 7,4 puntos porcentuales (pp) en comparación con 2020, todavía hace falta recorrer camino para recuperar las cifras de 2019 (34,3 %) e incluso mejorarlas.

Al analizar los indicadores sobre mercado laboral de Cartagena, es posible evidenciar que en 2021 la tasa

de desempleo logró una importante reducción, al pasar de 14,6 % en 2020 a 9,7 % en 2021. No obstante, continúa preocupando que más del 50 % de las personas ocupadas en 2021 se encontraban en la informalidad. Por esta razón, es importante continuar fortaleciendo acciones afirmativas que permitan movilizar a los desempleados y a quienes se encuentran en la informalidad hacia el mercado laboral formal. Como lo plantea el MEI, tanto el sector público como el privado deben plantear, fortalecer y monitorear estrategias de manera sistémica e intersectorial desde la educación media, la educación y formación posmedia y la intermediación laboral, con el fin que la oferta y la demanda laboral se conecten conforme a las necesidades del territorio. Esto es especialmente importante en aquellas poblaciones que históricamente han tenido mayor dificultad para acceder a un trabajo formal, como los migrantes, los jóvenes y las comunidades étnicas.

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 puntos porcentuales con respecto a 2019.
2. Esto quiere decir que el 40,4 % 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).

Es por ello que, 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, e incluye las principales conclusiones al respecto. Además, se destaca la iniciativa Proyectarse, de la Fundación Santo Domingo, como un caso de éxito en la promoción de acciones que mitigan las barreras de acceso y permanencia al mercado laboral formal, en este caso, dirigidas especialmente a jóvenes y mujeres.

Por último, y en aras de facilitar el dialogo territorial, se enuncian algunos llamados a la acción para promover acciones afirmativas en Cartagena enfocadas a garantizar el acceso y la permanencia en la educación y la empleo. Además, 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 de la Universidad Tecnológica de Bolívar y el programa Cartagena Cómo Vamos, quienes 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 las poblaciones vulnerables desde un enfoque territorial.

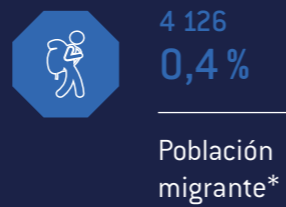
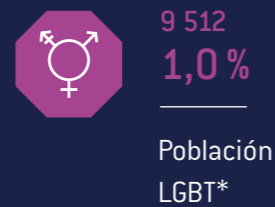
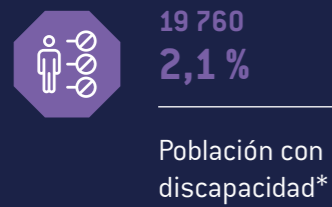
Invitamos a nuestros lectores a consultar el tomo nacional y los demás Informes Territoriales en nuestro *hub* de recursos www.includere.co. Creemos firmemente en el potencial transformador de estos insumos para advertir que la diversidad poblacional y territorial de nuestro país no debería ser motivo 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

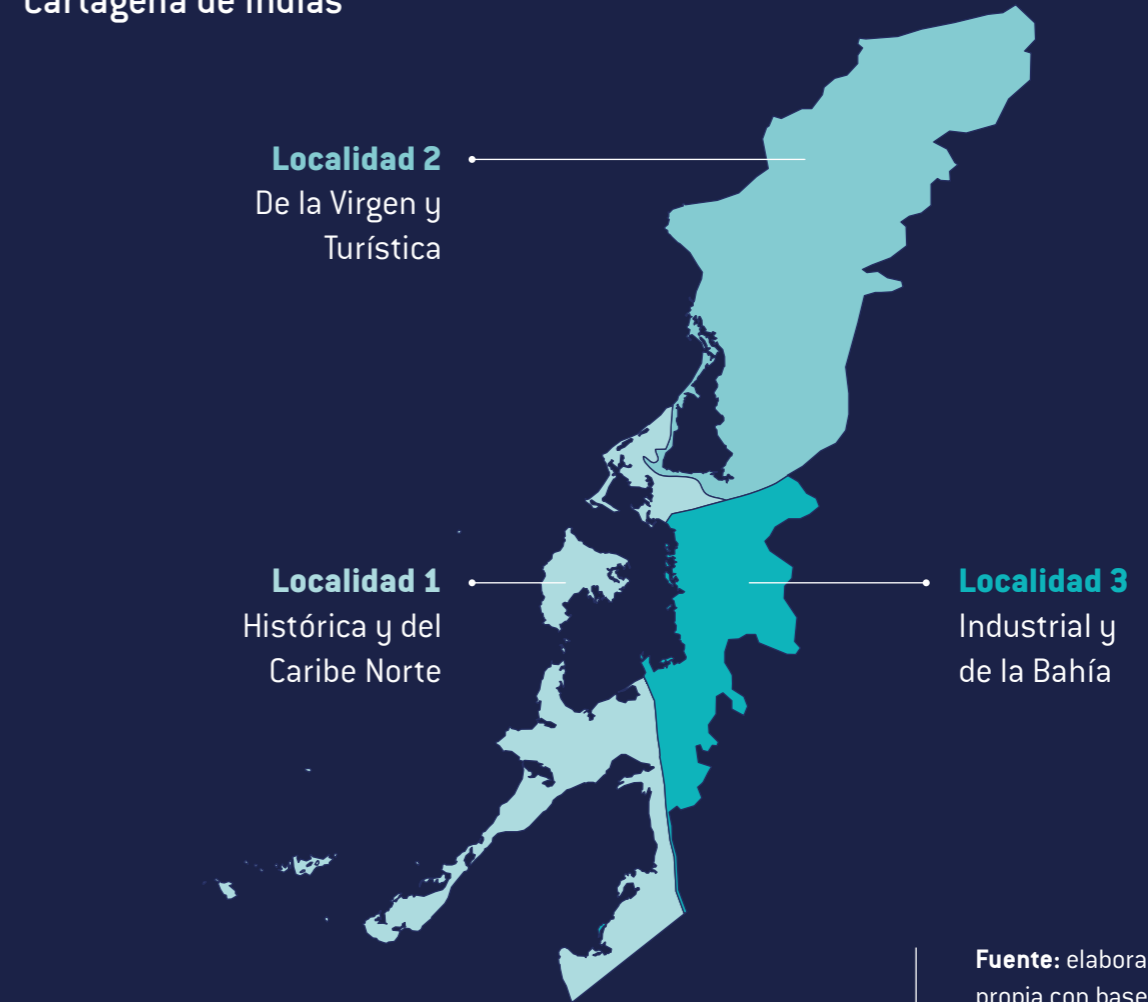
**DESCRIPCIÓN
SOCIODEMOGRÁFICA**



Principales indicadores sociodemográficos 2021



Cartagena de Indias

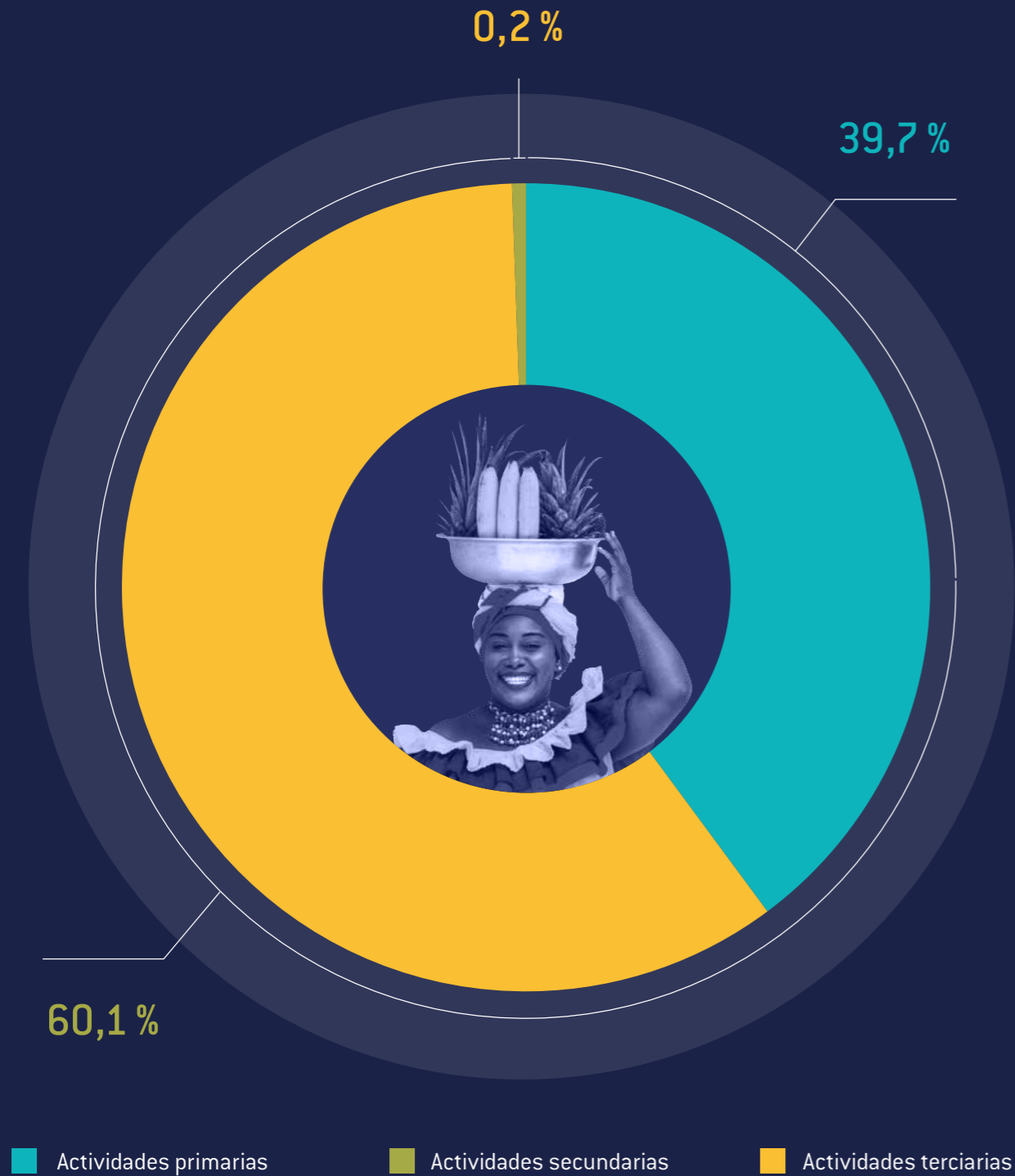


Fuente: elaboración propia con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares, de DANE, 2021.

***Nota:** información de la GEIH publicada por el DANE, marco 2018, por lo cual vale la pena mencionar que estos datos no corresponden a una muestra censal y que el total de cada población puede variar en virtud de la muestra aplicada por el DANE.

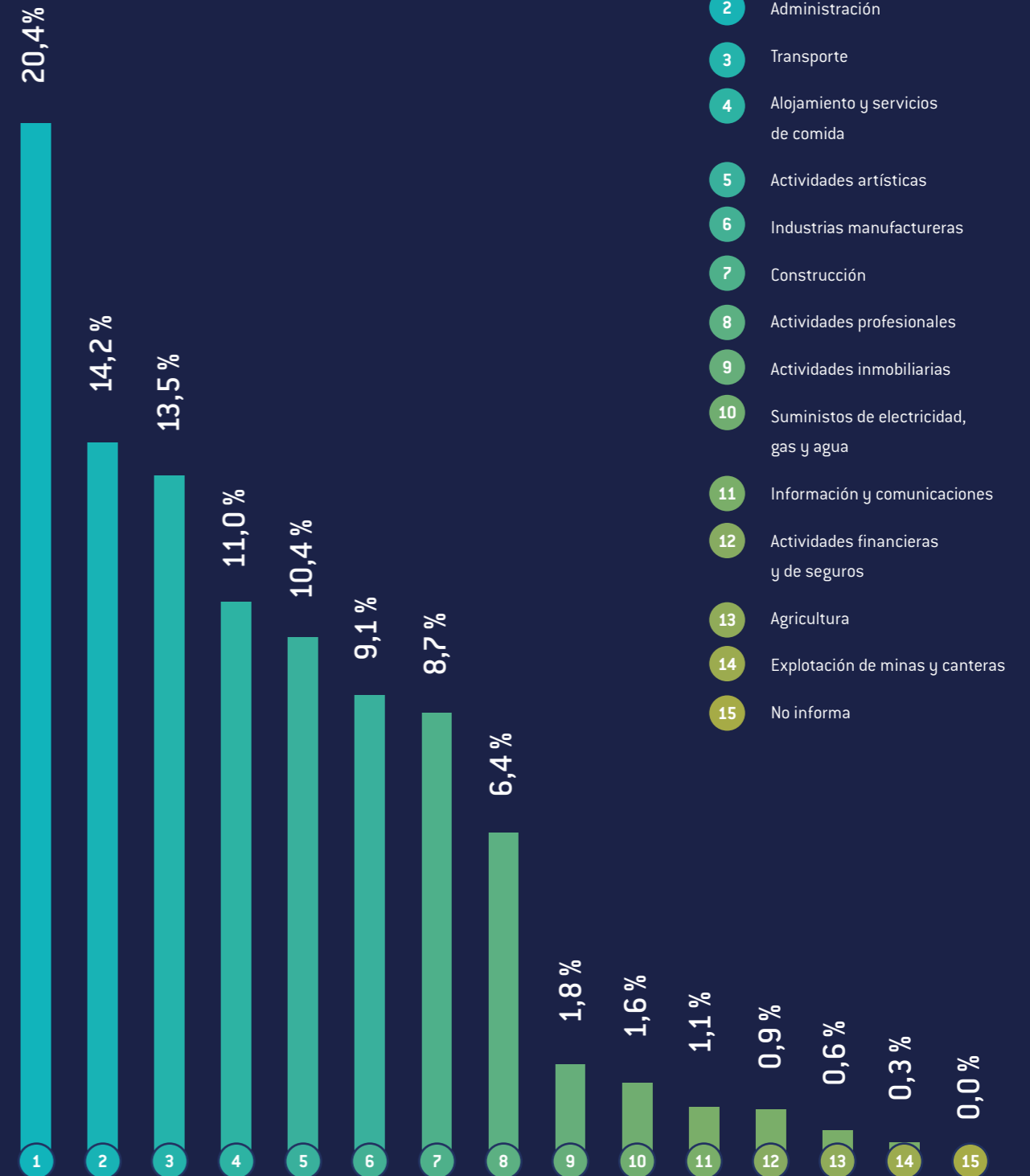
Principales indicadores económicos 2021

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 CARTAGENA



2.1. Educación media

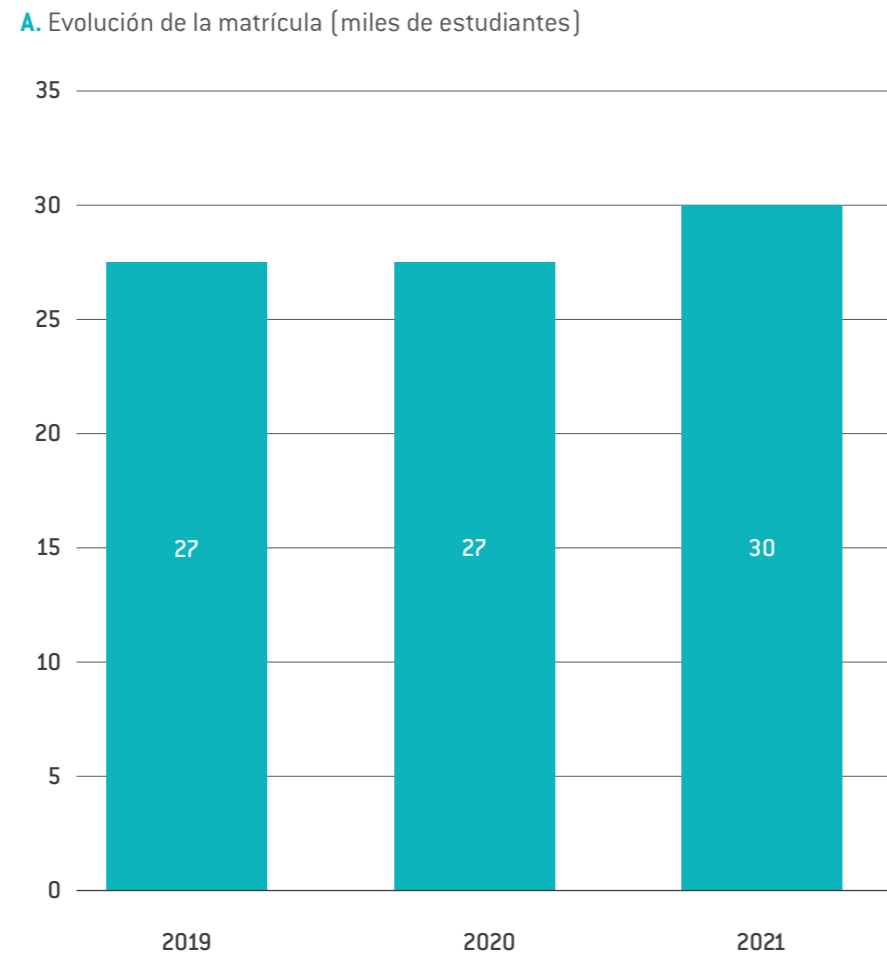
La educación media es una etapa crucial porque en ella se obtienen los principales fundamentos de la formación laboral futura y, sobre todo, se empiezan a definir el proyecto de vida y el desarrollo vocacional de las personas. Según el MEI, la graduación de la educación media constituye un hito en las trayectorias hacia el empleo, puesto que posibilita el tránsito hacia la educación y formación posmedia, la que a su vez aumenta las probabilidades de ingresar y permanecer en el empleo formal (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022).

En términos de acceso y permanencia a educación media, de acuerdo con las cifras del Sistema Integrado de Matrícula (SIMAT) del Ministerio de Educación Nacional (MEN), el número de estudiantes matriculados en

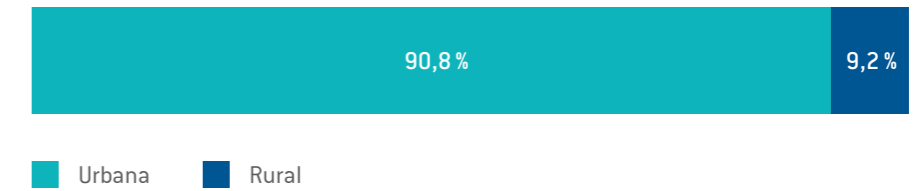
educación media en la ciudad de Cartagena entre 2019 y 2021 incrementó en aproximadamente 2 600 estudiantes, de manera que en 2021 se encontraban matriculados cerca de 30 000 estudiantes. Del total de matriculados, 9 de cada 10 hacían parte de la zona urbana y 7 de cada 10 eran estudiantes de instituciones educativas pertenecientes al sector oficial (ver gráfica 1).

Adicionalmente, el 52,7% de la matrícula se concentró en las mujeres. Respecto a las comunidades étnicas, su participación fue aproximadamente del 7%. Se puede observar así que en Cartagena, y de manera consistente con los resultados presentados a nivel nacional, la matrícula en educación media es principalmente de carácter público, urbano y con una mayor participación de mujeres.

Gráfica 1. Estudiantes matriculados en educación media



B. Distribución según zona en 2021



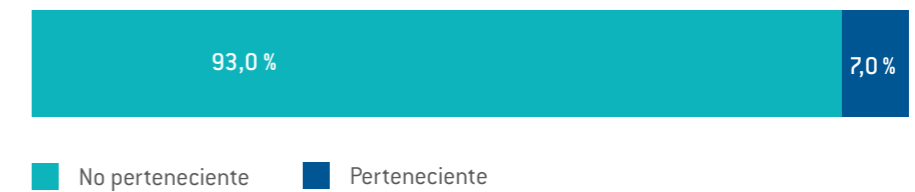
C. Distribución según sector en 2021



D. Distribución según sexo en 2021



E. Distribución según pertenencia étnica en 2021



Fuente: elaboración propia con base en Sistema Integrado de Matrícula, Ministerio de Educación Nacional, 2021.

Hablando de la capacidad del sistema educativo de Cartagena para atender la matrícula de estudiantes en educación media, la tasa de cobertura bruta³ y la tasa de cobertura neta⁴ presentaron un incremento progresivo entre 2019 y 2021, lo que permitió alcanzar en 2021 una tasa bruta del 100,3% y una tasa neta del 59,5% (ver gráfica 2). Ante estos indicadores, y teniendo en cuenta la diferencia entre las tasas de cobertura bruta y neta, es posible inferir que existen obstáculos en los niveles educativos anteriores, los cuales repercuten en la llegada oportuna de los estudiantes a la educación media. Por esto se presenta, por ejemplo, una alta participación de jóvenes matriculados a extraedad. Estas barreras pueden aumentar el riesgo de abandono y la no culminación de las trayectorias

educativas de los jóvenes que están cerca o ya han alcanzado la mayoría de edad, quienes prefieren optar en su lugar por ingresar al mercado laboral.

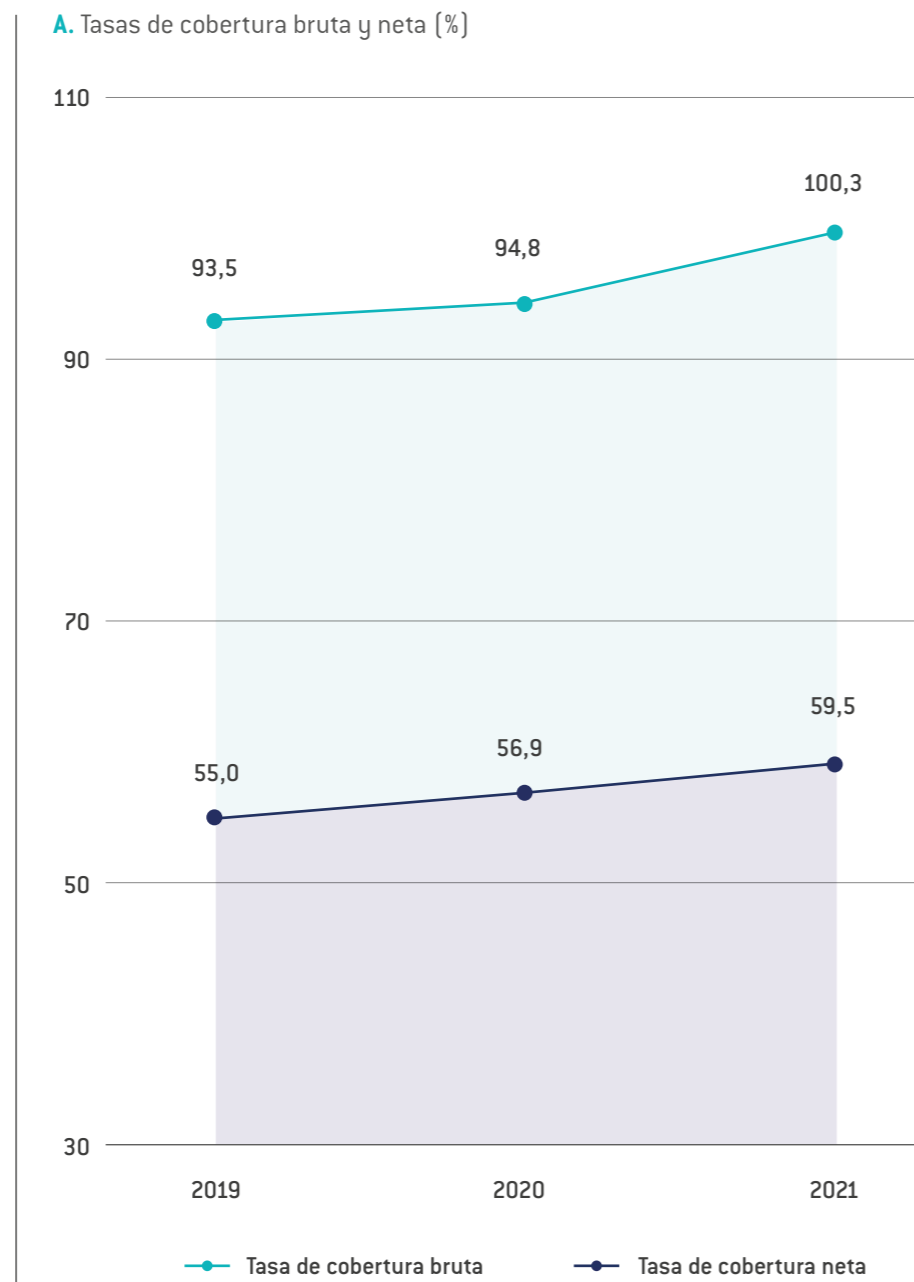
- La tasa de cobertura bruta en educación media hace referencia a la relación porcentual entre los alumnos matriculados en educación media (independiente de la edad que tengan) y la población escolar que tiene la edad apropiada para cursar dicho nivel (población con edades entre 15 y 16 años).
- La tasa de cobertura neta en educación media hace referencia a la relación porcentual entre los estudiantes matriculados en educación media que tienen la edad adecuada para cursarla (15 y 16 años) y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel (población con edades entre 15 y 16 años).

Por otra parte, los resultados señalan que el porcentaje de jóvenes de la ciudad que desertan de la educación media se ha mantenido relativamente estable comparado con los niveles prepandemia; en 2021 la tasa de deserción⁵ fue de 2,3 % y en 2019, de 2,2 %. Respecto a la tasa de repitencia⁶, se redujo de 3,7 % en 2019 a 2,3 % en 2021, luego del incremento que se presentó en la pandemia, al ubicarse en 4,1 % [ver gráfica 2]. De acuerdo con el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022, la deserción y la repitencia en la educación media están asociadas a las vulnerabilidades socioeco-

nómicas y a la falta de motivación de los estudiantes para culminar con su proceso formativo.

5. La tasa de deserción corresponde a la proporción de estudiantes que abandonan el sistema escolar antes de que finalice el año lectivo como proporción de los alumnos matriculados.
6. La tasa de repitencia hace referencia a la proporción de los estudiantes que permanecen en un mismo grado escolar durante un período mayor a un año respecto a los alumnos matriculados en ese mismo grado.

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



B. Tasa de deserción y repitencia (%)



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

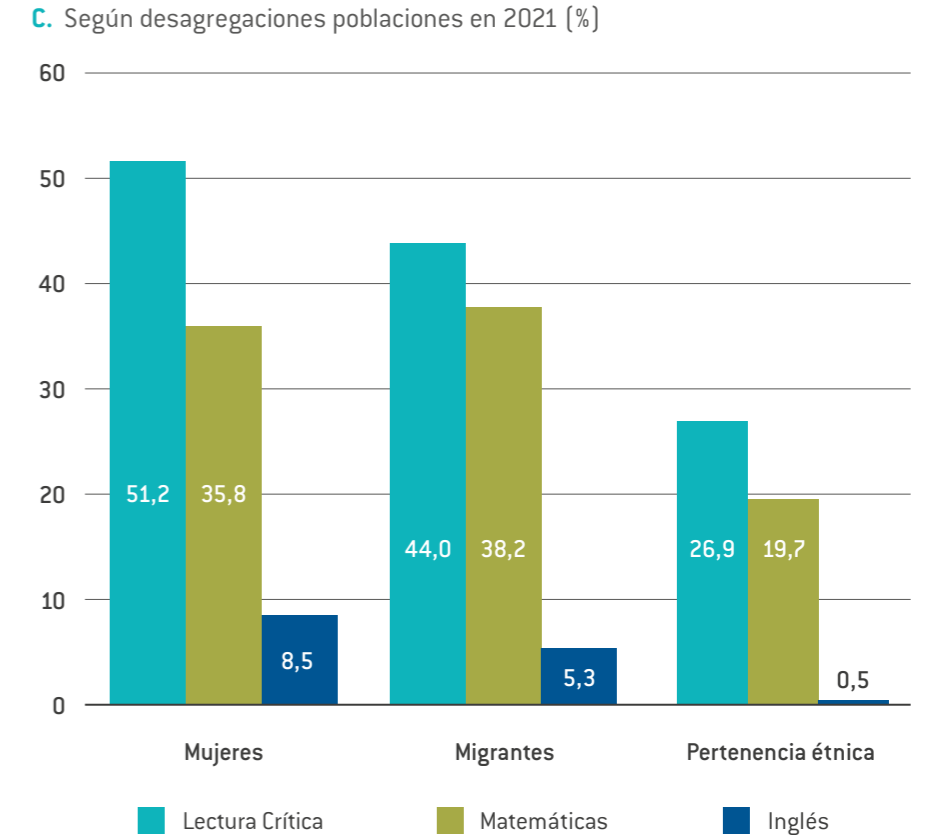
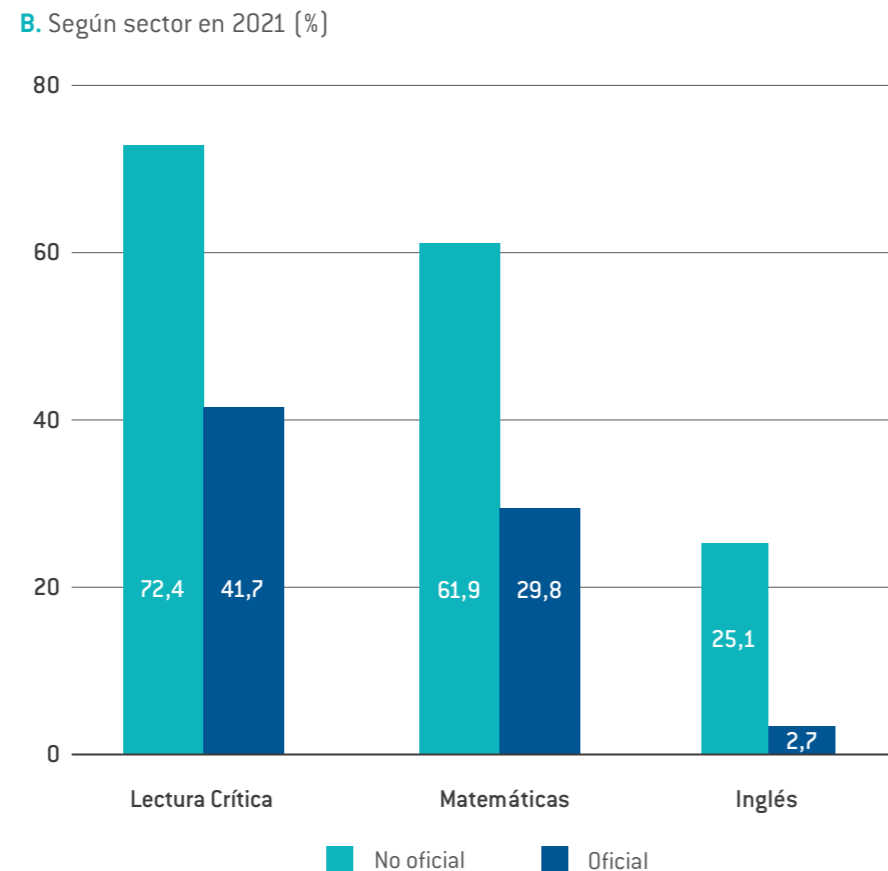
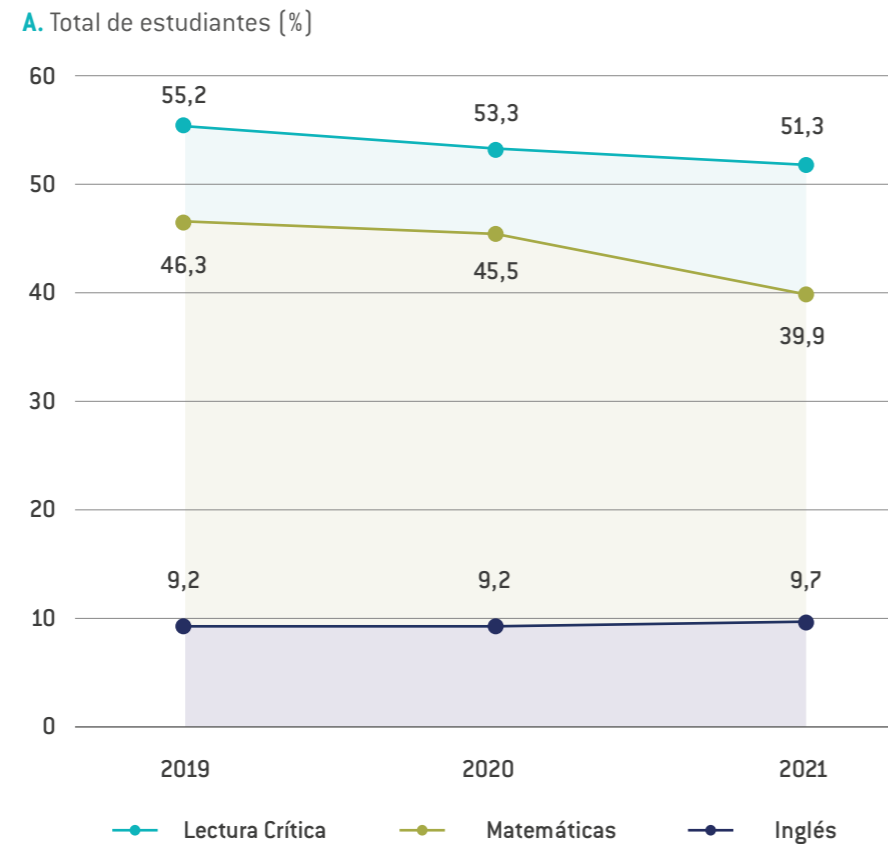
En los últimos años, una de las apuestas de la ciudad ha sido mitigar el riesgo de abandono de los estudiantes en la educación preescolar, básica y media en las instituciones educativas oficiales, con el fin de contribuir a la culminación de los procesos educativos de la población y de facilitar su tránsito por los siguientes niveles educativos. Algunas de las estrategias adelantadas en este sentido son «Mi escuela mi lugar favorito», que brinda transporte escolar, kits escolares y recursos tecnológicos a los estudiantes, y «Me alimento y aprendo», a través de la cual se presta el servicio de alimentación escolar.

Si bien la calidad educativa es un fenómeno multidimensional en el que confluyen diferentes actores y experiencias, por lo que va más allá del puntaje alcanzado en un examen, las mediciones que se realizan son un

punto de partida importante para identificar aspectos que se pueden abordar y las acciones a trabajar en pro de la mejora de la calidad educativa.

Según los datos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), el porcentaje de estudiantes que alcanzaron los niveles de desempeño superiores (niveles 3 y 4) en el examen Saber 11 entre 2019 y 2021 se redujo tanto en Lectura Crítica como en Matemáticas. Esta última presentó la disminución más grande, al pasar de 46,3 % a 39,9 %, mientras que en Lectura Crítica el porcentaje de estudiantes disminuyó de 55,2 % a 51,3 % [ver gráfica 3]. Ante este panorama, es evidente la necesidad de reforzar estas áreas del conocimiento en los colegios, dado que aproximadamente 1 de cada 2 estudiantes presenta rezagos en Lectura Crítica y Matemáticas.

Gráfica 3. Estudiantes en los niveles de desempeño 3 y 4 del examen Saber 11 [%]



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

Por su parte, aunque en Inglés se registró un aumento del 9,2% al 9,7%, el porcentaje de estudiantes en los desempeños superiores en esta área continúa siendo bajo. Esto es particularmente preocupante, teniendo en cuenta que el turismo es una de las actividades más representativas de la ciudad y, por tanto, es uno de los sectores que genera mayor empleabilidad.

Al analizar los resultados según la naturaleza de las instituciones educativas, se observan marcadas diferencias entre los colegios públicos y privados. Son estos últimos quienes presentan el mayor porcentaje de estudiantes en los niveles 3 y 4 en las tres áreas de conocimiento analizadas. Este fenómeno denota grandes retos para el sistema educativo oficial relacionados con el mejoramiento de la calidad en la educación media, sobre todo si se tiene en cuenta que mayoría de los estudiantes matriculados hacen parte de colegios oficiales. Adicionalmente, a nivel poblacional se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de aprendizaje de las mujeres, los migrantes y las comunidades étnicas, puesto que estos grupos poblacionales registran porcentajes inferiores al promedio de la ciudad.

Teniendo en cuenta los resultados presentados anteriormente, se identificaron dos grandes retos para la ciudad respecto a la educación media. En primer lugar, las acciones que se adelanten en pro de la permanencia deben desarrollarse de manera integral a lo largo de la trayectoria educativa de los estudiantes, especialmente en las poblaciones con mayores vulnerabilidades socioeconómicas, donde el riesgo de no continuidad tiende a incrementarse en las últimas etapas del proceso educativo. En segundo lugar, la ciudad debe avanzar en el desarrollo y la consolidación de una educación de mayor calidad que le permita a los estudiantes alcanzar los estándares mínimos esperados en cada uno de los niveles. Se debe hacer un especial énfasis en los estudiantes de las instituciones de carácter público, que son quienes más brechas presentan frente a sus contrapartes del sector privado.



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/pestanadatos-generales/contenido/educacion-media>

2.2. Educación y formación posmedia

El tránsito exitoso a la educación posmedia⁷, y su culminación, contribuye a la construcción de una trayectoria educativa con mayor probabilidad de acceder a empleos formales, alcanzar ingresos futuros más altos y, por lo tanto, conseguir una mejor calidad de vida. En consecuencia, crear condiciones que faciliten un tránsito adecuado y efectivo desde la educación media hacia una oferta de educación posmedia pertinente y de calidad —y lograr la culminación de los estudios durante esta etapa— resulta una de las mejores inversiones que pueden realizar los gobiernos y el sector privado para mejorar la calidad de vida de las personas de manera permanente (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022).

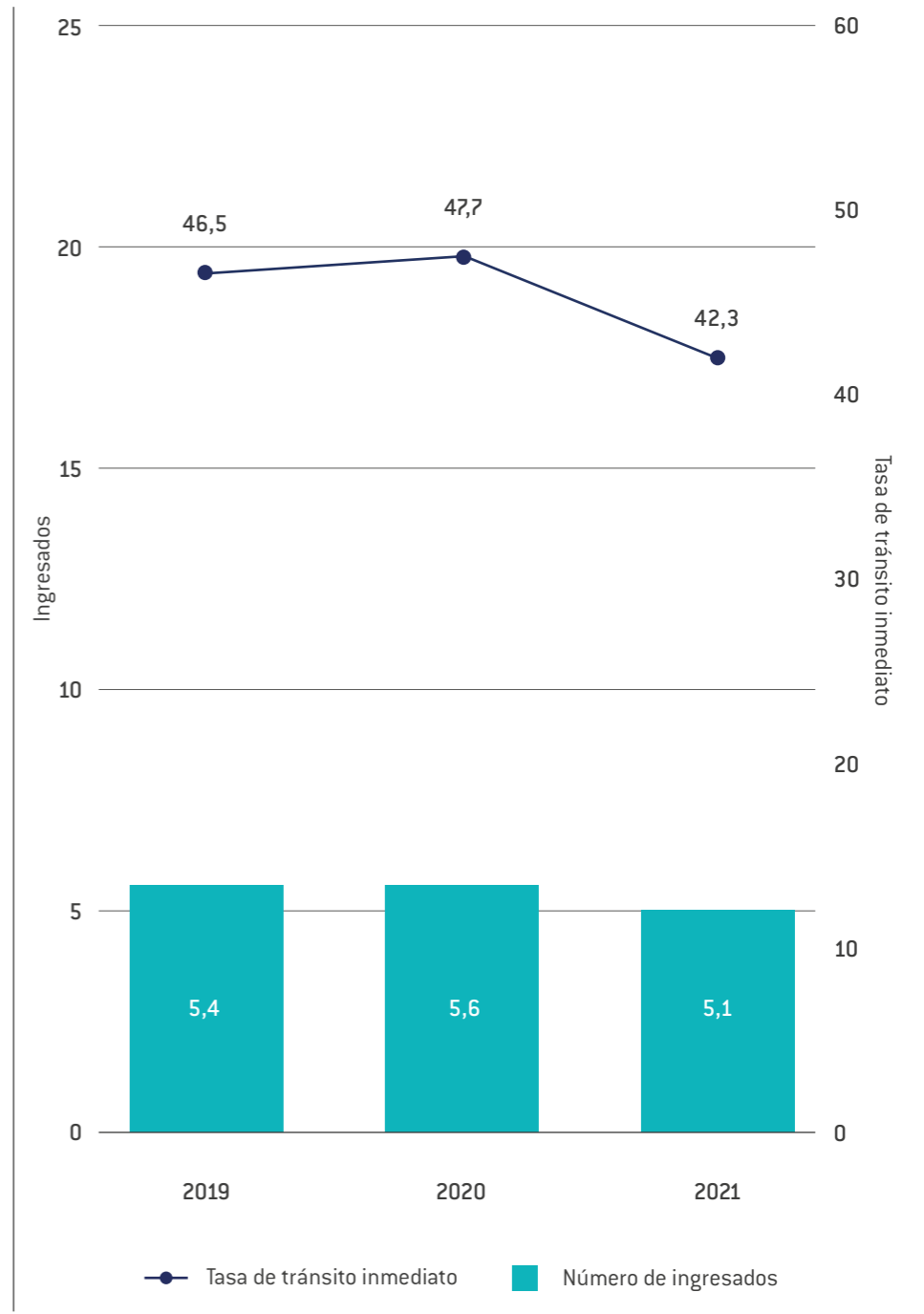
Uno de los indicadores que permite analizar interrupciones en las trayectorias educativas es la tasa de tránsito inmediato a educación superior⁸. En Cartagena dicha tasa presentó una disminución entre 2019 y 2021, al pasar de 46,5 % a 42,3 %, es decir que aproximadamente 4 de

cada 10 graduados de educación media ingresan inmediatamente a la superior. Asimismo, en los últimos años ha aumentado la proporción de graduados que una vez culminan el bachillerato, se dedican a otro tipo de actividades en lugar de continuar sus estudios (ver gráfica 4).

7. Involucra todas aquellas acciones positivas que se desarrollan con el fin de generar o fortalecer competencias laborales generales o específicas en la población, y así afinar o desarrollar aquellas habilidades necesarias para las diferentes labores que requiere el mercado laboral. En este tramo se contemplan la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la educación técnica y tecnológica, y la universitaria. Para algunas temáticas, incluye la educación media técnica o la media articulada (Fundación Corona *et al.*, 2017, p. 13).
8. La tasa de tránsito inmediato hace referencia a la proporción de bachilleres que ingresan a programas de educación superior en el año inmediatamente siguiente a la culminación de la educación media.



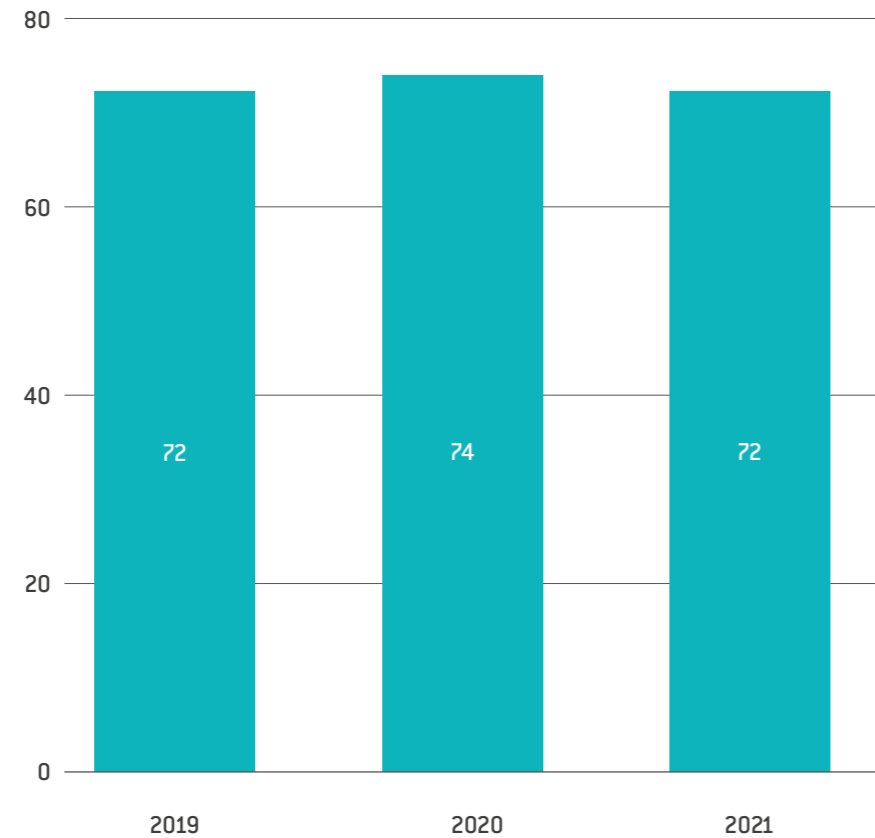
Gráfica 4. Estudiantes de media que ingresaron a la educación superior en miles y tasa de tránsito inmediato [%]



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

En cuanto a la matrícula de educación superior, el número de estudiantes en 2021 fue similar al presentado en 2019, con aproximadamente 72 000 matriculados. Sin embargo, al compararlo con el año 2020 es posible evidenciar una reducción de cerca de 2000 estudiantes. La participación de los estudiantes procedentes de instituciones educativas públicas y privadas se presentó de manera similar, representando cada uno aproxima-

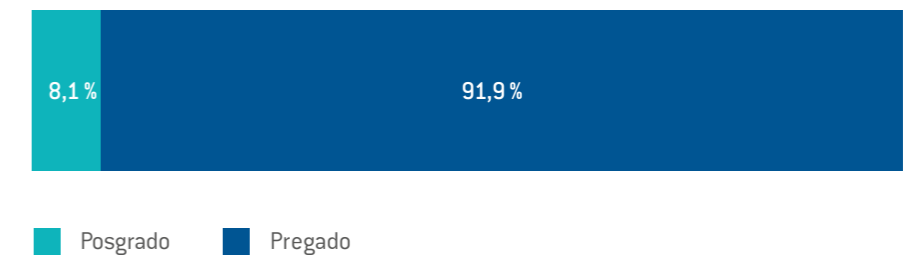
damente el 50 % de la matrícula total en educación superior en 2021. Esto difiere un poco de lo presentado a nivel nacional, donde la matrícula oficial es del 54,5 % y la privada, del 45,5 % (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACDI/VOCA, 2022). Por su parte, la matrícula de las mujeres fue ligeramente superior a la de los hombres, con el 53,0 % para las mujeres y el 47,0 % para los hombres (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Matrícula en educación superior**A.** Estudiantes matriculados (en miles)**B.** Distribución según sector en 2021

■ Oficial ■ Privada

C. Distribución según sexo en 2021

■ Hombre ■ Mujer

D. Distribución según nivel académico en 2021

■ Posgrado ■ Pregrado

E. Distribución según nivel de formación en pregrado en 2021

■ Técnica ■ Tecnológica ■ Profesional

F. Distribución según nivel de formación en posgrado en 2021

■ Especialización universitaria ■ Maestría ■ Doctorado

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

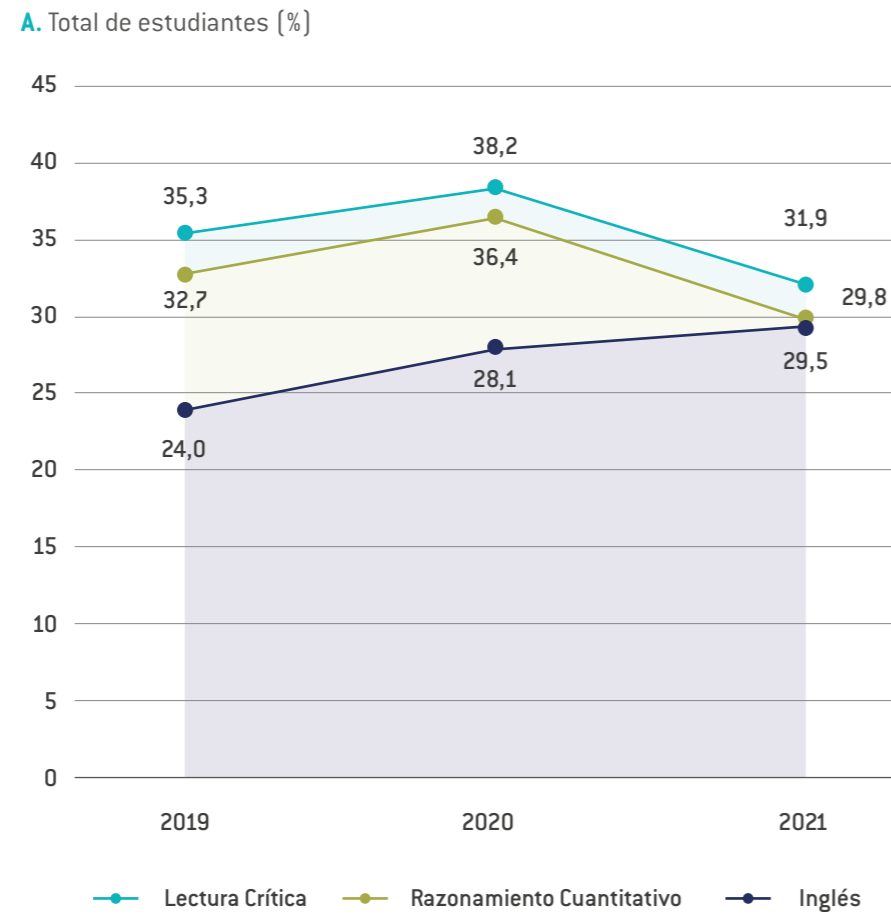
Con respecto al nivel de formación, aproximadamente el 92 % de los matriculados se encontraban en pregrado y el 8 %, en posgrado.

Del total de la matrícula de pregrado, el 60,4 % correspondía a programas profesionales; el 37 %, a tecnológicas; y solamente el 2,6 %, a técnicas. Esta situación podría no estar alineada con la demanda del sector

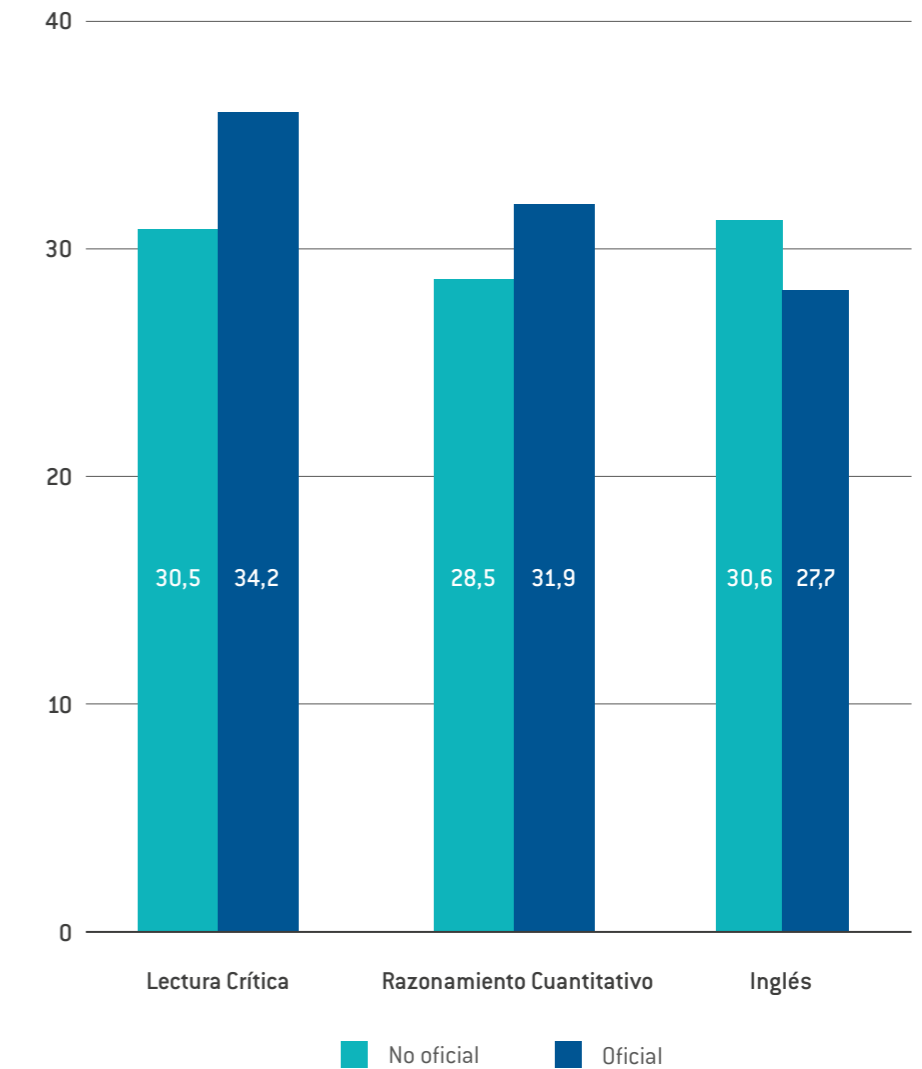
productivo, ya que —como se presentará en la sección de intermediación— el 23,8 % de las vacantes solicita estudios técnicos y el 23,3 %, estudios universitarios. Por su parte, en el nivel de posgrado la mayoría de los matriculados se encontraban en maestrías (66,7 %) y especializaciones universitarias (30,9 %). Asimismo, el 52 % de la matrícula de educación superior se concentraba en programas de gestión y administración de empresas (15,9 %), ingeniería y profesiones afines (10,9 %), derecho (6,8 %), contabilidad e impuestos (5,5 %), medicina (5,2 %), psicología (4,1 %) y formación para docentes con asignatura de especialización (3,6 %).



Gráfica 6. Estudiantes en los niveles de desempeño superiores del examen Saber 11



B. Según sector y componente en 2021 (%)



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

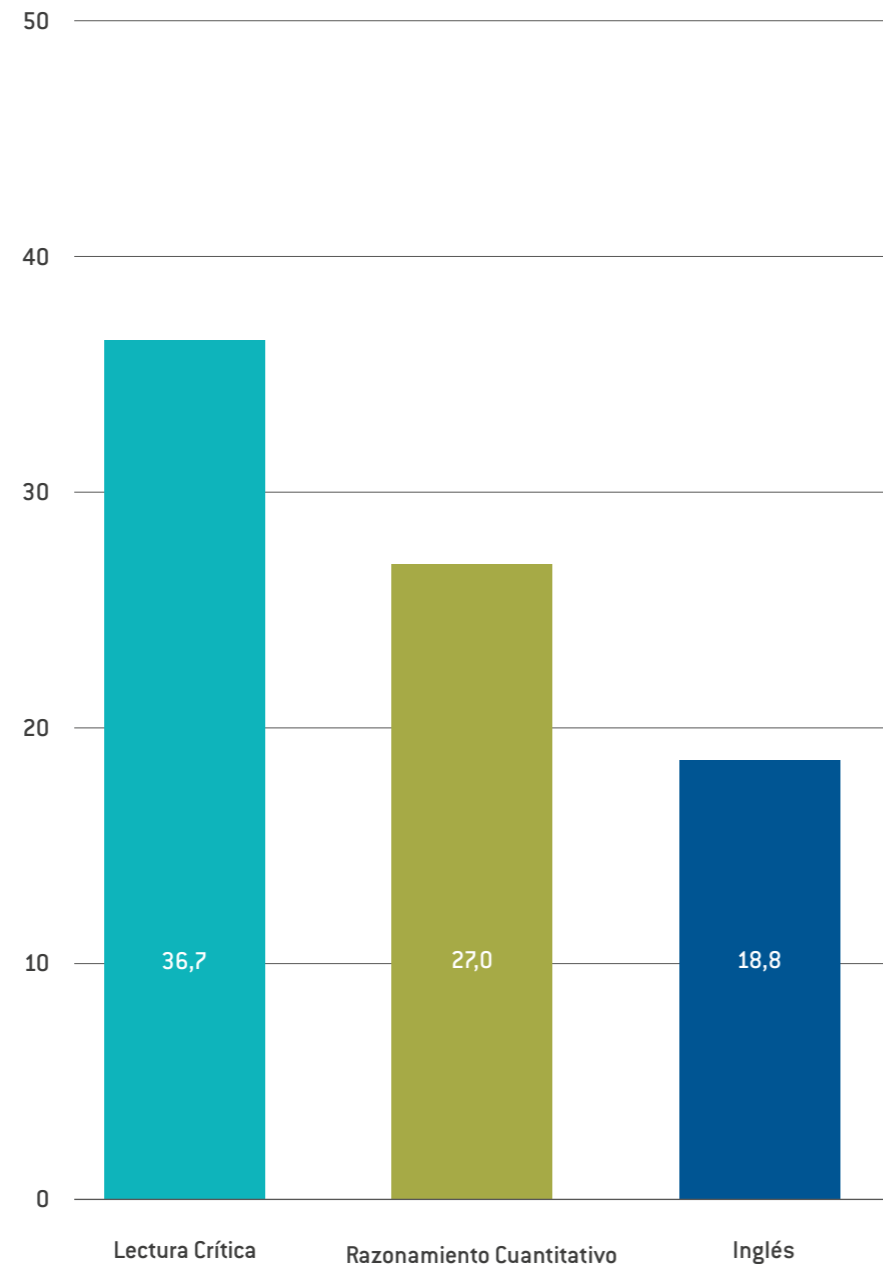
En términos de calidad, se observa un déficit en las competencias y habilidades esperadas para este nivel de formación en aproximadamente el 70 % de los egresados de educación superior. De acuerdo con el desempeño alcanzado en el examen Saber Pro, hubo una reducción en el porcentaje de graduados que alcanzaron los niveles 3 y 4 en las áreas de Lectura Crítica [de 35,3 % en 2019 a 31,9 % en 2021] y Razonamiento Cuantitativo [de 32,7 % en 2019 a 29,8 % en 2021]. Por su parte, se registró un aumento de 5,5 pp en el área de Inglés, aumentando de 24,0 % en 2019 a 29,5 % en 2021.

Las instituciones de educación superior oficiales registraron los resultados más altos en Lectura Crítica

y Razonamiento Cuantitativo, y las instituciones privadas lo hicieron en el área de Inglés [ver gráfica 6]. Dicha situación difiere con lo presentado en la educación media, donde los resultados de las instituciones privadas superaron los de las instituciones oficiales.

Por su parte, en 2021 el porcentaje de graduados que alcanzaron los mayores niveles de desempeño del examen Saber TyT (niveles 3 y 4) en el módulo de Lectura Crítica [36,7 %] es similar al resultado en educación superior. Sin embargo, para el caso de los módulos de Razonamiento Cuantitativo [27 %] e Inglés [18,8 %], el porcentaje de graduados en los niveles 3 y 4 es más bajo [ver gráfica 7].

Gráfica 7. Estudiantes en los niveles de desempeño 3 y 4 del examen Saber TyT (%)



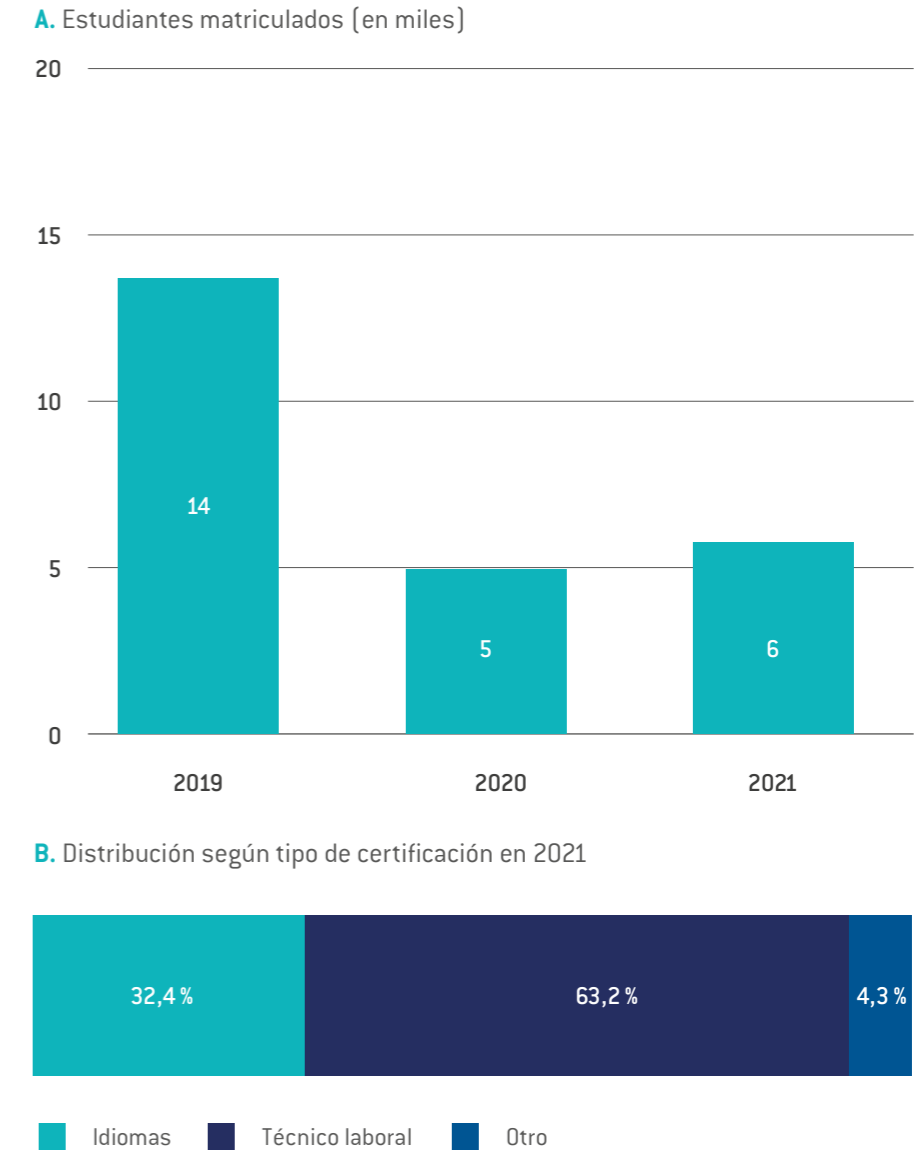
Fuente: elaboración propia con base en los resultados del examen Saber TyT, ICFES, 2021.

En lo referente a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)⁹, esta modalidad de formación presentó en 2021 una disminución en la matrícula de aproximadamente 8000 personas con relación al 2019, registrando un total de 6000 matriculados principalmente en técnicos laborales (63,2%) y cursos de idiomas (32,4%) [ver gráfica 8]. La ETDH —según el Decreto Único Reglamentario del sector educativo, 1075 de 2015— tiene como propósito complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Ante este panorama, es impor-

tante promover su acceso y permanencia, dado que por medio de programas de formación de corta duración, esta modalidad busca responder a las demandas del mercado laboral y del sector productivo del territorio.

9. La ETDH 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. Estudiantes matriculados en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)



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), Ministerio de Educación Nacional, 2021.

En general, en educación y formación posmedia la ciudad enfrenta desafíos en términos de acceso y permanencia —para poder garantizar la continuidad de las trayectorias educativas de los jóvenes— y en términos de calidad, por la presencia de algunas deficiencias en los resultados de los aprendizajes que podrían estar asociadas tanto a cuestiones de la formación actual como a rezagos acumulados en el desarrollo de las competencias en la educación básica y media. Se necesita, entonces, desarrollar mecanismos para que la población acceda a los programas de educación y formación posmedia. Estos deben estar enfocados principalmente en las poblaciones con mayores vulnerabilidades económicas, para quienes costear el valor de la matrícula dificulta su ingreso o permanencia en las instituciones educativas.

Asimismo, es importante que la oferta de formación esté alineada con el potencial productivo de la región y responda oportunamente a las necesidades del sector productivo, ya que esto contribuye a mejorar las posibilidades de vinculación laboral de la población una vez finaliza su proceso educativo.



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

2.3. Intermediación laboral

Independientemente de la educación y la formación para el trabajo con las 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 que esté 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 —si son 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.

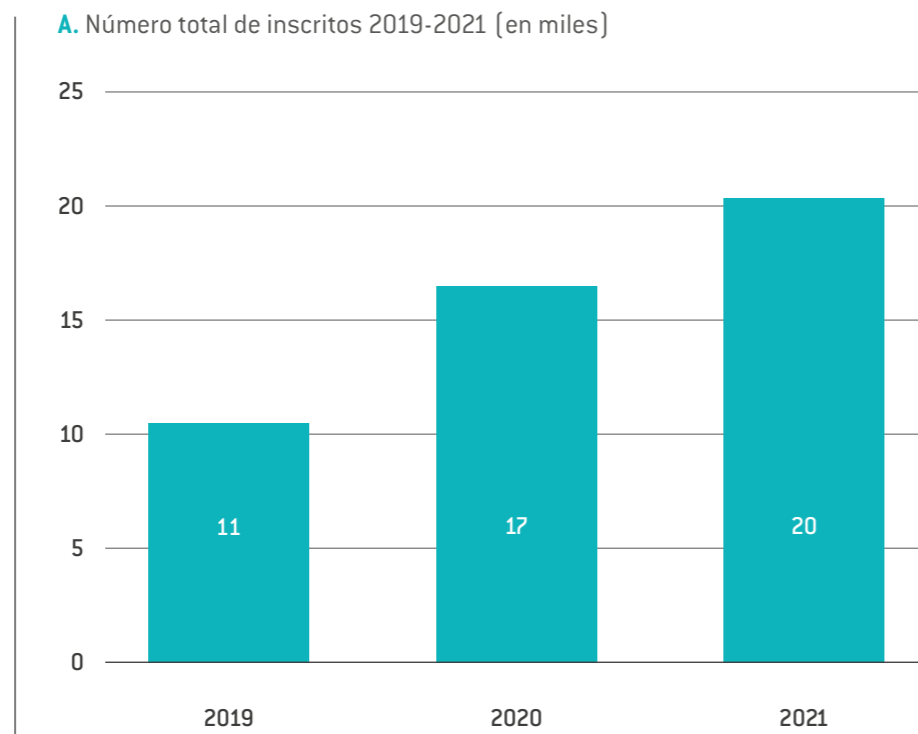
En el caso colombiano, estos servicios son prestados a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, creado en 2013, conformada por las bolsas de empleo, las agencias privadas, la Agencia Pública de Empleo del SENA y las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar y de los entes territoriales. En el caso específico de Cartagena, el SPE hace presencia en la ciudad través de ocho prestadores

autorizados: cinco agencias privadas, dos cajas de compensación familiar (CCF) y la Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA.

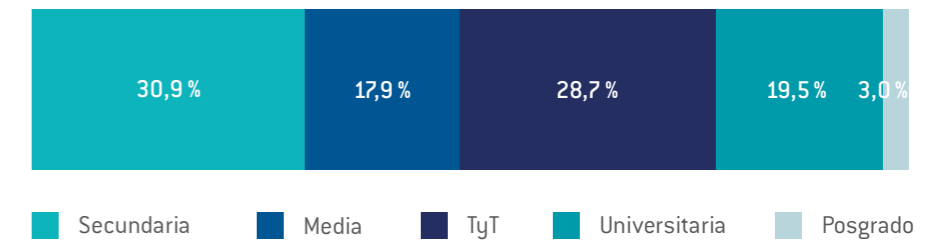
Durante 2021, en Cartagena se registraron aproximadamente 20 000 personas nuevas en el sistema de información del Servicio Público de Empleo (SISE)¹⁰, presentándose un incremento de 9000 personas con respecto a los inscritos nuevos en 2019. Esta cifra podría estar relacionada con el hecho que durante la pandemia del COVID-19 algunas personas perdieron sus empleos y, por lo tanto, iniciaron procesos de búsqueda de empleo. Adicionalmente, también podría asociarse a la gestión de los prestadores del territorio para incorporar a estos nuevos buscadores en los servicios de gestión y colocación de empleo (ver gráfica 9).

10. El SISE cuenta con información de la gestión de las agencias de empleo de las cajas de compensación familiar, las agencias de entes territoriales, y algunas bolsas de empleo y agencias no lucrativas.

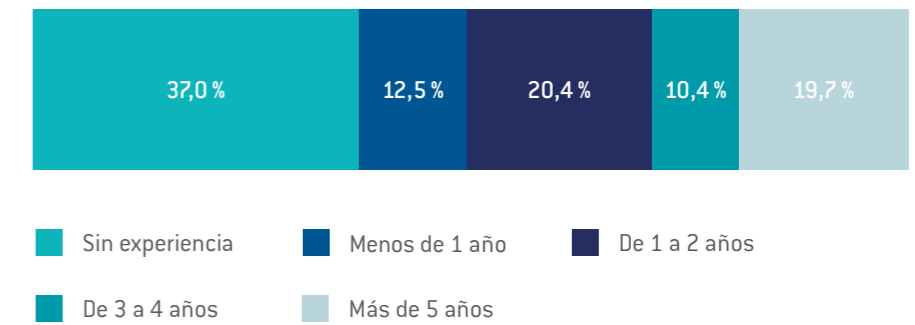
Gráfica 9. Personas inscritas en el SPE



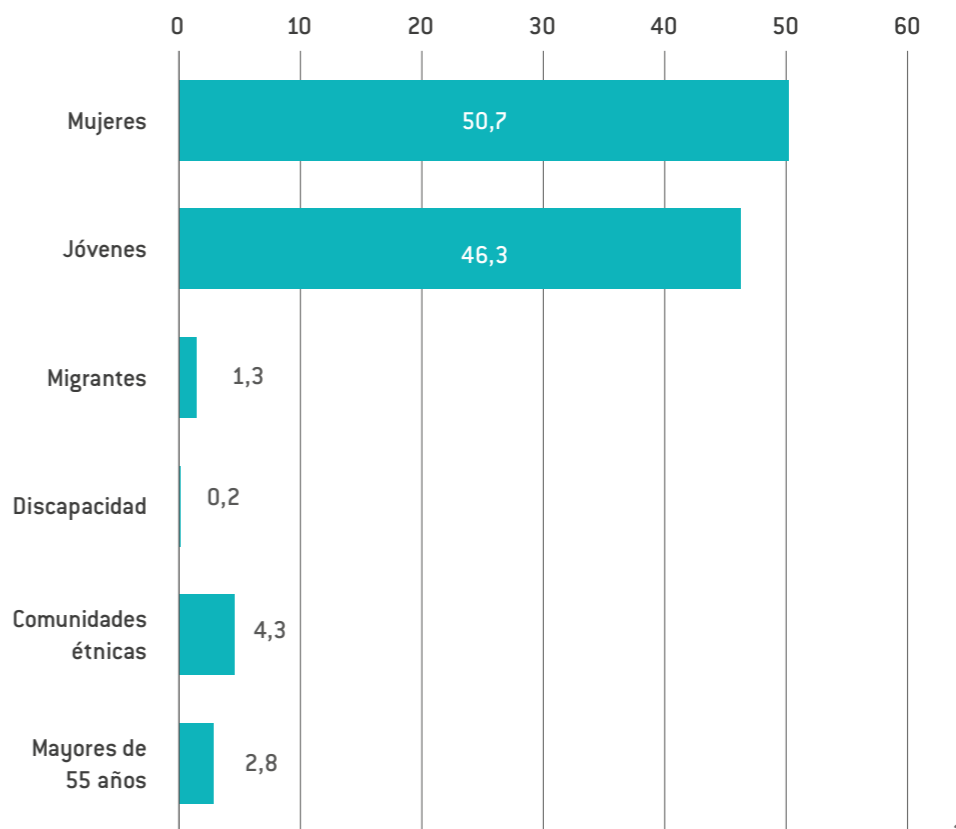
B. Distribución según nivel educativo en 2021



C. Distribución según experiencia en 2021



D. Participación de los grupos poblacionales en 2021 (%)



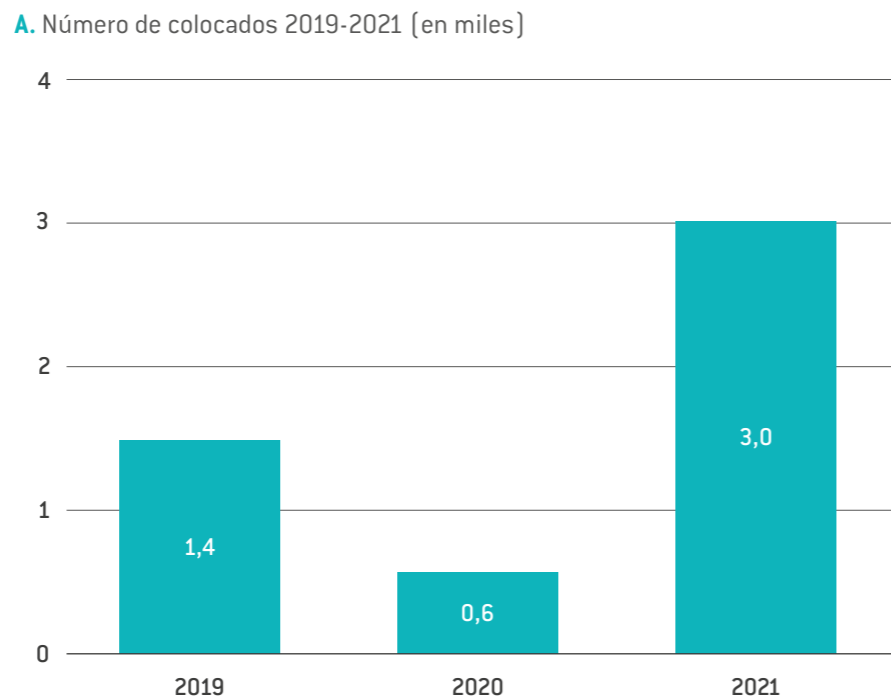
Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), UAESPE, 2021.

Aproximadamente el 30 % de los inscritos nuevos en 2021 cuenta con estudios hasta el nivel de secundaria y el 20 %, con educación media. Adicionalmente, 1 de cada 2 buscadores nunca ha trabajado o tiene menos de un año de experiencia laboral. Desde una perspectiva poblacional, los inscritos nuevos son en su mayoría mujeres (50,7 %) y jóvenes (46,3 %), mientras que la participación de otros grupos poblacionales como migrantes, comunidades étnicas, personas mayores de 55 años y población con discapacidad es inferior al 4,5 %. 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.

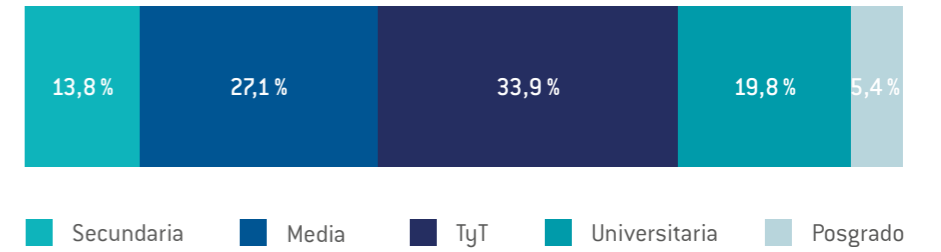
Por otra parte, de acuerdo con las cifras reportadas en el SISE en 2021, los niveles de colocación duplicaron las cifras registradas antes de pandemia. La población colocada alcanzó un total de 2979 trabajadores, frente a 1442 colocaciones en 2019 y 625 colocaciones en 2020. La mayoría de las colocaciones en 2021 corresponden a población con estudios técnicos y tecnológicos (33,9%), de los cuales el 20,2% son técnicos. Las colocaciones de personas con educación media representaron el 27,1%, y las de trabajadores con más de cinco años de experiencia laboral, el 37,7 %, aunque aproximadamente 1 de cada 2 nuevos inscritos no ha trabajado o tiene menos de un año de experiencia y cuenta con educación básica y media (ver gráfica 10).



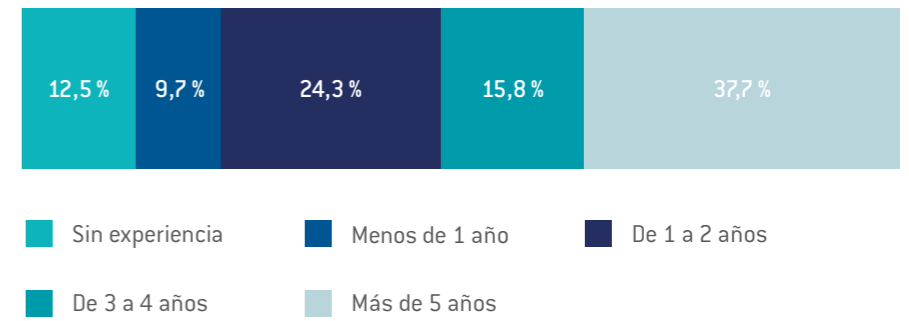
Gráfica 10. Colocados en el SPE



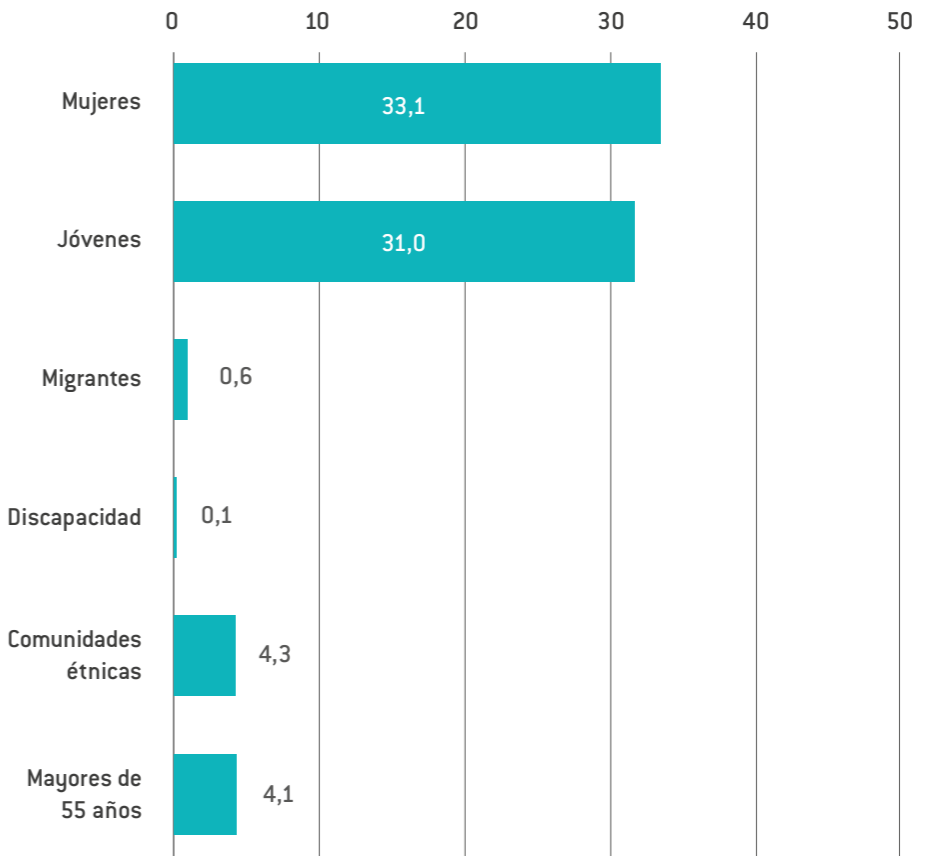
B. Distribución según nivel educativo en 2021



C. Distribución según experiencia en 2021



D. Participación de los grupos poblacionales en 2021 (%)



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

Adicionalmente, es posible apreciar que si bien las mujeres y los jóvenes representan la mitad de la población inscrita en 2021, solamente 3 de cada 10 consiguieron empleo a través del SPE. En el caso de otros grupos poblacionales, como los grupos étnicos, los mayores de 55 años, los migrantes y la población con discapacidad, los porcentajes de colocación son inferiores al 5%, presentando una proporción similar a su participación en la inscripción en el SPE (ver gráfica 10).

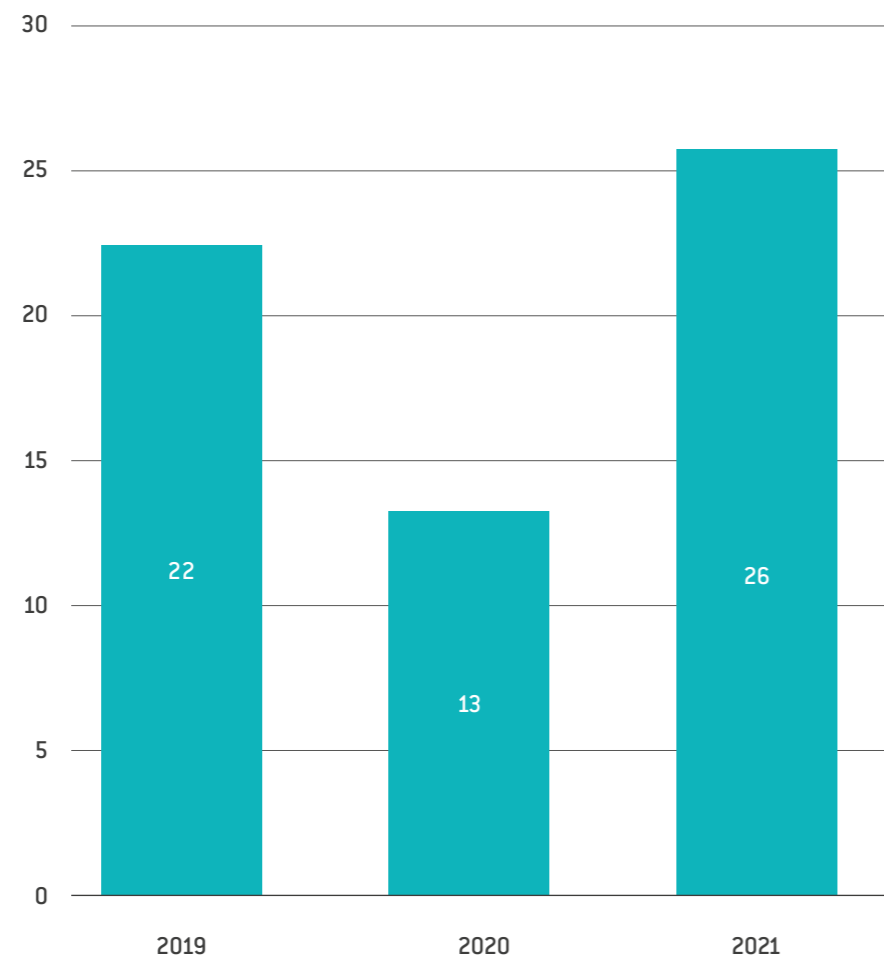
Los anteriores resultados demuestran la necesidad de implementar acciones diferenciales en el marco de la ruta de atención del SPE, con el fin de responder adecuadamente a las particularidades de los diferentes grupos poblacionales, de tal manera que cuenten con un acompañamiento continuo durante todo su proceso en el SPE y se puedan mejorar sus posibilidades de colocación.

Con respecto al uso del SPE por parte del sector productivo, se observa una recuperación en el número de vacantes registradas, con un aumento aproximado de 4000 vacantes inscritas entre 2019 y 2021, para un total de 25 990 ofertas laborales en el último año. Los principales perfiles solicitados por las vacantes corresponden a trabajadores con educación media (25,8%) y con técnicos y tecnólogos (34%), en línea con los perfiles de la población registrada. Asimismo, en cuanto a la experiencia laboral, se solicitaba al menos un año de experiencia (33,5%) o de uno a dos años (16,7%), con remuneraciones alrededor de hasta dos salarios mínimos (72,7%). Lo anterior es consistente con los perfiles solicitados, dado que a mayor experiencia laboral y mayores niveles de educación y formación, aumenta el salario de los trabajadores (ver gráfica 11).

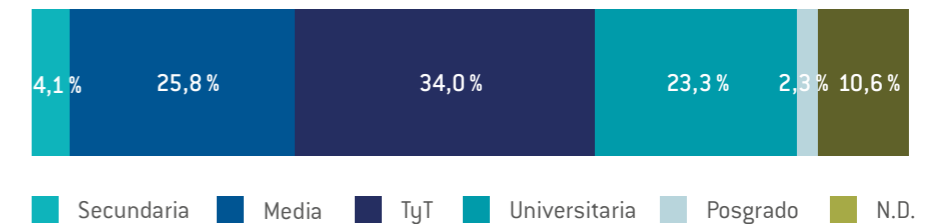


Gráfica 11. Vacantes registradas en el SPE

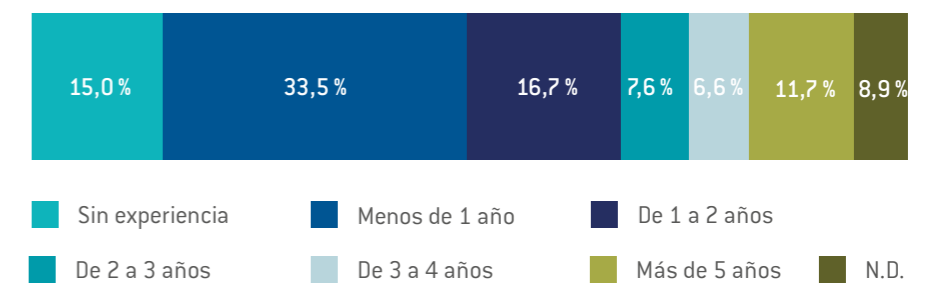
A. Número de vacantes (2019-2021) en miles de personas



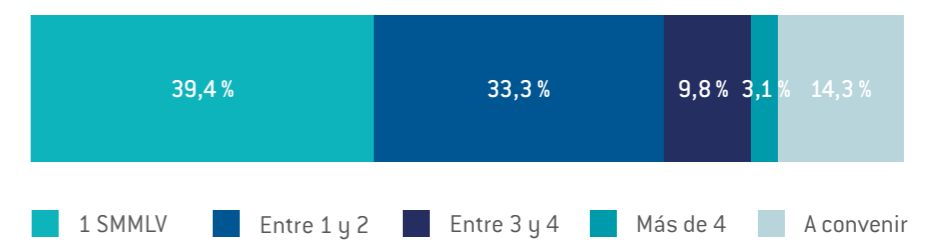
B. Vacantes según nivel educativo en 2021



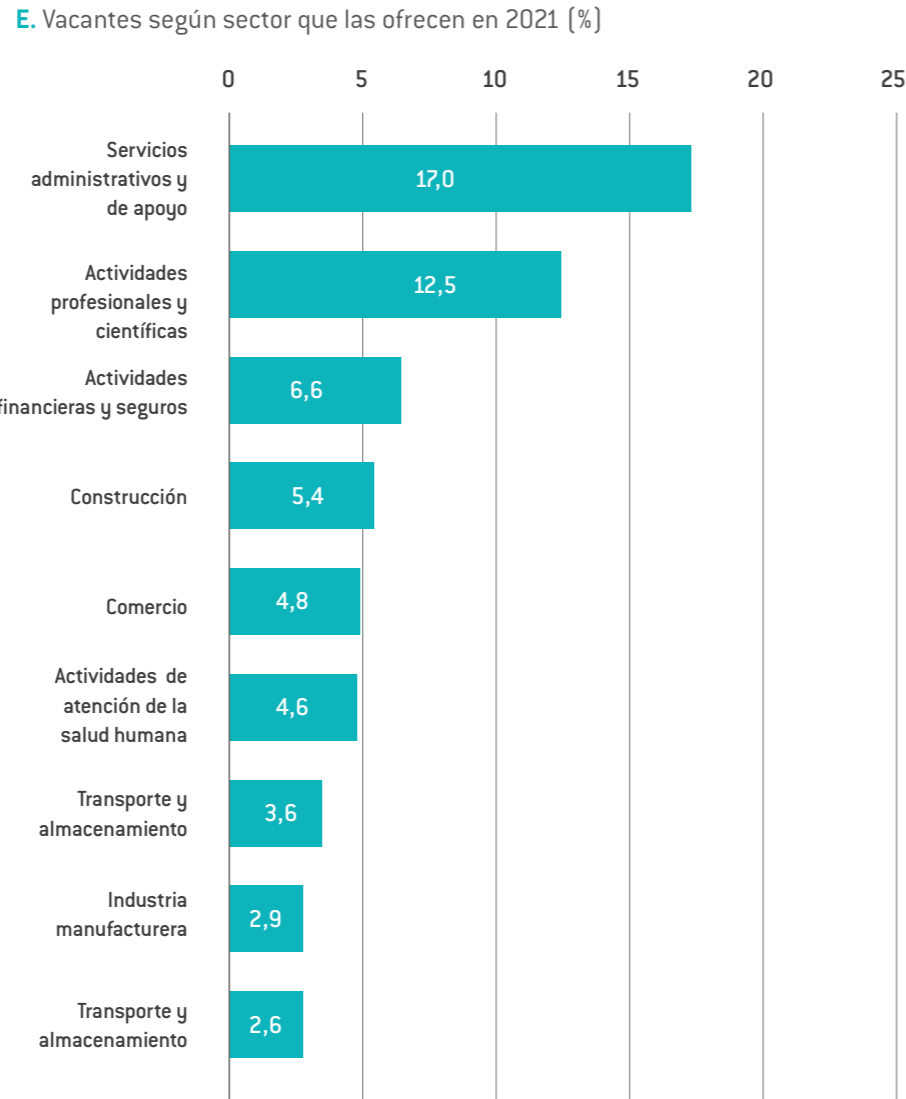
C. Vacantes según nivel de experiencia laboral en 2021



D. Vacantes según nivel de salario ofrecido en 2021



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



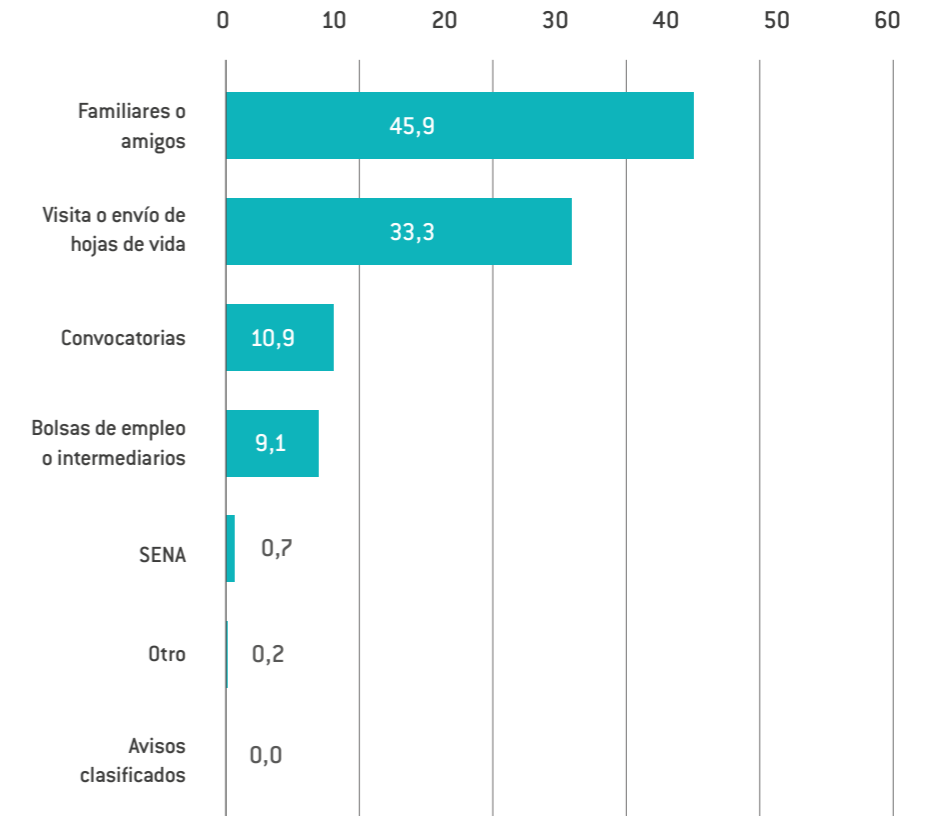
Fuente: elaboración propia con base en información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE, 2021.

Por sectores, los mayores porcentajes de vacantes registradas estaban asociados a las ramas de actividad de servicios administrativos y de apoyo (17,4%) y a actividades profesionales y científicas (12,5%). Las mismas ramas de actividad concentraron el mayor porcentaje de vacantes a nivel nacional. En el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2021-2022 se menciona que esta situación puede estar relacionada a que durante la pandemia aumentó la demanda por servicios especializados y, por tanto, por trabajadores con conocimientos y habilidades especializados (Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA, 2022).

Parte del éxito de los servicios de gestión y colocación de empleo es producto de su apropiación y reconocimiento por parte de los buscadores de empleo y los em-

presarios, ya que en la medida en que haya un mayor uso de los canales formales de empleo se tendrá un acceso más equitativo a las oportunidades laborales. En Cartagena aún hay una mayor preferencia por la búsqueda a través de medios informales. Según la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en 2021 el 33,3% de los ocupados señaló que obtuvieron su trabajo gracias a la ayuda de familiares y amigos. Sin embargo, el porcentaje de ocupados que utiliza servicios de colocación laboral es del 11,5%, un porcentaje superior al resultado para el nivel nacional, que es del 5%. Hay, entonces, una ventana de oportunidad para seguir consolidando la labor de los prestadores del SPE en el territorio como puntos de conexión entre las empresas y los buscadores de empleo (ver gráfica 12).

Gráfica 12. Canales de búsqueda de trabajo (%)



Nota: otro incluye las categorías otro y no sabe/no responde

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



En general se observa un bajo impacto de la gestión de los prestadores del SPE sobre la colocación de las poblaciones con mayores barreras de acceso. Si bien la ruta única de empleabilidad contempla la implementación de servicios especializados para atender las particularidades de estos grupos, pareciera que estos no están presentando los resultados esperados, por lo cual es importante fortalecer las acciones que tienen enfoque diferencial, especialmente aquellas dirigidas a mujeres, jóvenes y población migrante. Adicionalmente, es importante fortalecer un poco más la comunicación y coordinación de estos servicios con las grandes iniciativas de empleo, emprendimiento y desarrollo empresarial (Rol-dán, 2022), de tal manera que se pueda contar con redireccionamientos oportunos y servicios más apropiados para la mitigación de las barreras de la población y su inclusión laboral y productiva.



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/pestana/datos-generales/contenido/intermediacion-laboral>

2.4. Empleo

Las habilidades y destrezas que desarrolla una persona durante su trayectoria educativa determinan en gran medida su tránsito exitoso hacia el mercado laboral formal. Sin embargo, este no es el único factor que influye en el acceso a las oportunidades laborales, ya que estas también están determinadas por las dinámicas propias de los mercados laborales en los territorios.

Según la información de la Cámara de Comercio de Cartagena, después de una caída del 18,7 % en 2020, como parte del proceso de reactivación económica del último año, en 2021 el tejido empresarial de la ciudad tuvo un incremento del 13,1 %, para un total de 28 000 empresas con registro mercantil activo en la ciudad de Cartagena.

De ellas, el 89 % son microempresas y el 52 % se ubica principalmente en la zona turística de la Localidad Histórica y del Caribe Norte (Cámara de Comercio de Cartagena, 2022). Cabe destacar que el sector turismo es la apuesta productiva más representativa de la región.

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 y salud); responsabilidad social empresarial; voluntariados corporativos; y nuevos negocios de impacto social positivo (ANDI y Fundación ANDI, 2021).

En el caso de Bolívar, el empresariado ha aunado esfuerzos para trabajar en fortalecer la competitividad empresarial de territorio y, además, promover el desarrollo social y económico en el departamento. Una de estas apuestas se materializa por medio de la alianza que se estableció con el Colectivo de Transformación Social (Traso), que tiene como propósito mejorar la calidad de vida de las personas y reducir las brechas de desigualdad en el territorio a través de tres líneas de acción: educación, ciudadanía responsable y participativa, y liderazgo. Como resultado de este trabajo articulado, en 2021 se logró la implementación de estrategias pedagógicas basadas en temas de ciencia, tecnología e investigación dirigidas a niños, niñas, jóvenes y docentes. Además, se otorgaron becas para el acceso a programas de formación tecnológica, bilingüe y liderazgo destinadas a estudiantes egresados de instituciones públicas de Cartagena, entre otras acciones enfocadas a promover la igualdad de oportunidades en el territorio (Colectivo Traso, 2022).

Respecto al mercado laboral, de acuerdo con las cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, los efectos del proceso de reactivación económica han actuado de manera paulatina sobre la recuperación del empleo. Por tanto, a 2021 aún no se habían recuperado los niveles de ocupación y desempleo que se presentaban antes de la pandemia, aunque sí se registraron mayores niveles de participación laboral.

Gráfica 13. Indicadores del mercado laboral de Cartagena



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

Específicamente, la tasa global de participación (TGP)¹¹ en Cartagena tuvo un incremento, al pasar de 60,9% en 2019 a 61,6% en 2021. Mientras tanto, la tasa de ocupación¹² se redujo del 56,9% en el año previo a la pandemia al 55,6% en 2021. Por su parte, la tasa de desempleo¹³ pasó de estar en 6,6% en 2019 a 9,7% en 2021, con una leve recuperación luego de alcanzar un 14,6% durante el 2020 (ver gráfica 13).

Al cierre editorial de este documento, en 2022¹⁴ la tasa de ocupación registró una evolución estable desde enero hasta noviembre, ubicándose en el primer mes del año en 58,2% y en noviembre en 57,5%. Por otro lado, la tasa de desempleo a lo largo del 2022 presentó una leve recuperación mensual; inició el año en 12,4% y en noviembre cerró en 10,2%. 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 del mercado laboral.

11. La tasa global de participación es la relación porcentual entre la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar (población de 15 años y más).
12. La tasa de ocupación es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.
13. La tasa de desempleo es la relación porcentual entre el número de personas desocupadas y el número de personas que integran la fuerza de trabajo (FT).
14. 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.

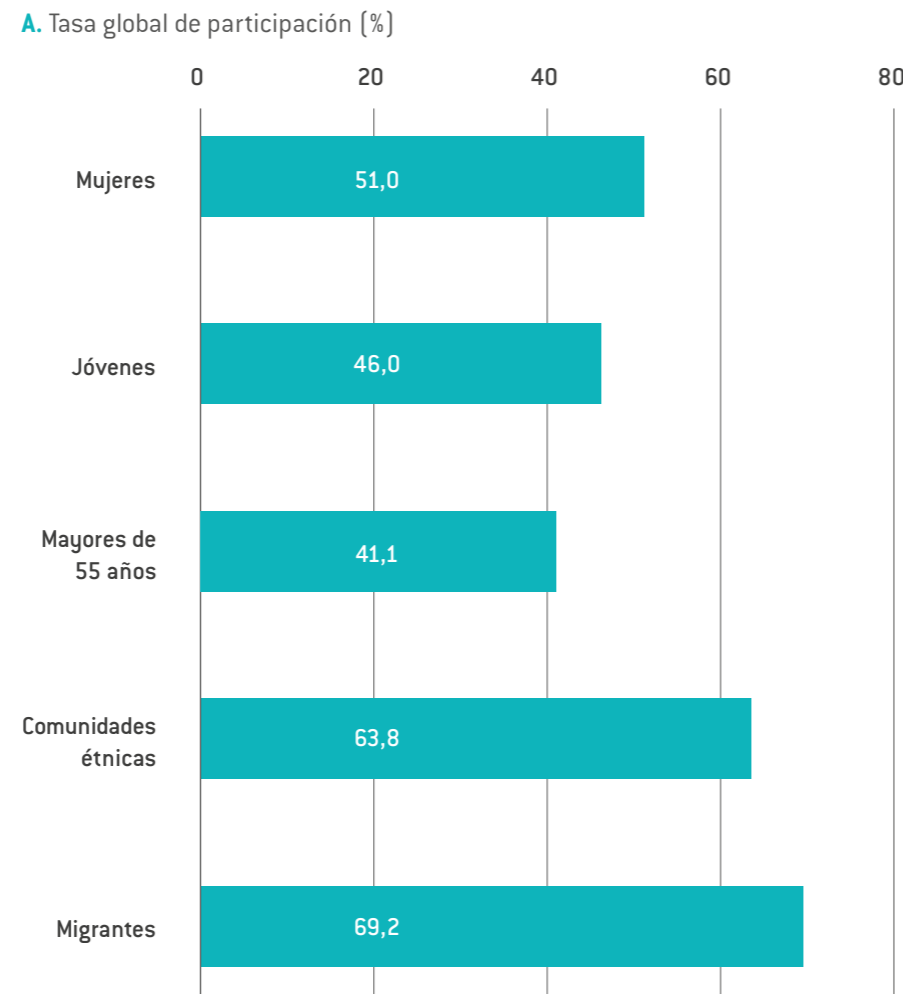
Al analizar estos indicadores con enfoque poblacional, en 2021 las mujeres, los jóvenes y los mayores de 55 años presentaron los menores niveles de participación laboral y de ocupación, mientras que los migrantes y las comunidades étnicas registran una mayor vinculación al mercado de trabajo y menores niveles de desempleo (ver gráfica 14). En el caso de las mujeres, la realización de los oficios del hogar y de las labores de cuidado —tareas tradicionalmente asumidas por la población femenina— incide en su participación y permanencia en el mercado laboral, ya que su disponibilidad para trabajar tiende a compatibilizarse con la carga que estas actividades representan en su vida diaria (DANE *et al.*, 2022).

Para los jóvenes, una de las poblaciones con mayores tasas de desempleo, la dificultad para acreditar los niveles mínimos de experiencia laboral es una de las principales barreras para acceder a un empleo formal, lo cual

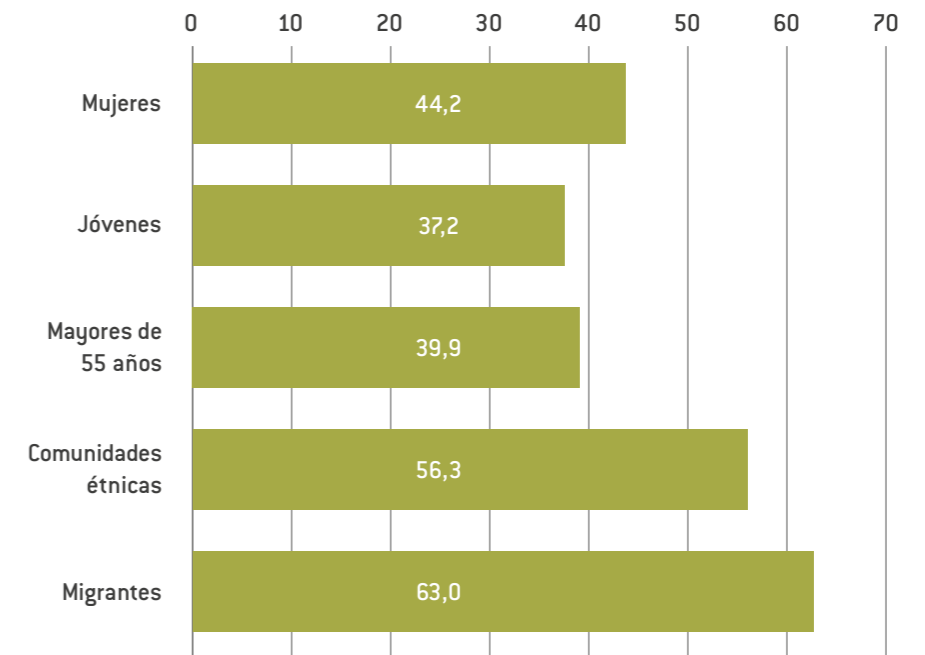
genera bajos niveles de ocupación y mayores niveles de desempleo. Por tanto, es importante promover experiencias de acercamiento con el sector productivo durante los procesos de formación que puedan ser reconocidas como experiencia laboral.

Por otra parte, si bien las personas mayores de 55 años presentan menores niveles de desempleo, es preocupante que más del 60 % de esta población ocupada se encuentra en la informalidad, como se ampliará más adelante. La vinculación al mercado laboral formal de las personas mayores de 55 años puede estar limitada por los prejuicios de algunos empleadores para vincular personas mayores, por un lado, y por los bajos procesos de actualización de conocimientos y de habilidades por parte de esta población, por el otro, que impiden cumplir con las nuevas competencias que demanda un mercado laboral cada vez más dinámico.

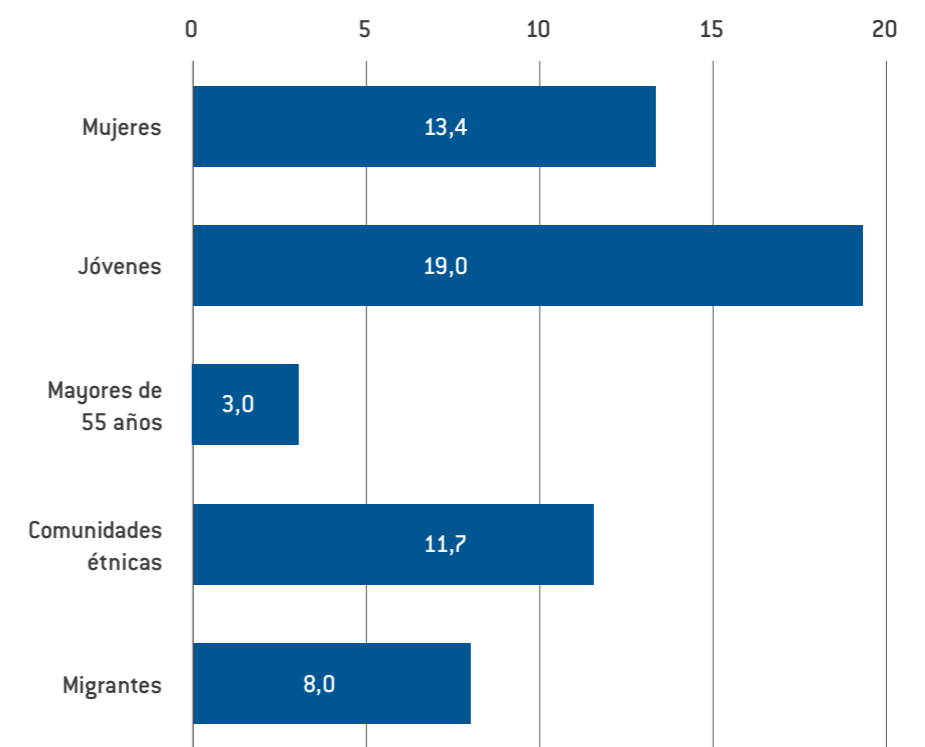
Gráfica 14. Indicadores del mercado laboral según grupos poblacionales en 2021 Cartagena



B. Tasa de ocupación (%)



C. Tasa de desempleo (%)



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

Con respecto a la distribución del empleo por sectores económicos, la mayoría de los ocupados en 2021 se encontraban en las ramas de actividad de comercio y reparación de vehículos (20,4%); administración pública,

educación y salud (14,2%); transporte y almacenamiento (13,5%); y alojamiento y servicios de comida (11%). Dichas ramas en conjunto concentraron aproximadamente el 60 % de la ocupación en Cartagena (ver gráfica 15).

Gráfica 15. Distribución de los ocupados por sector económico en 2021 (%)



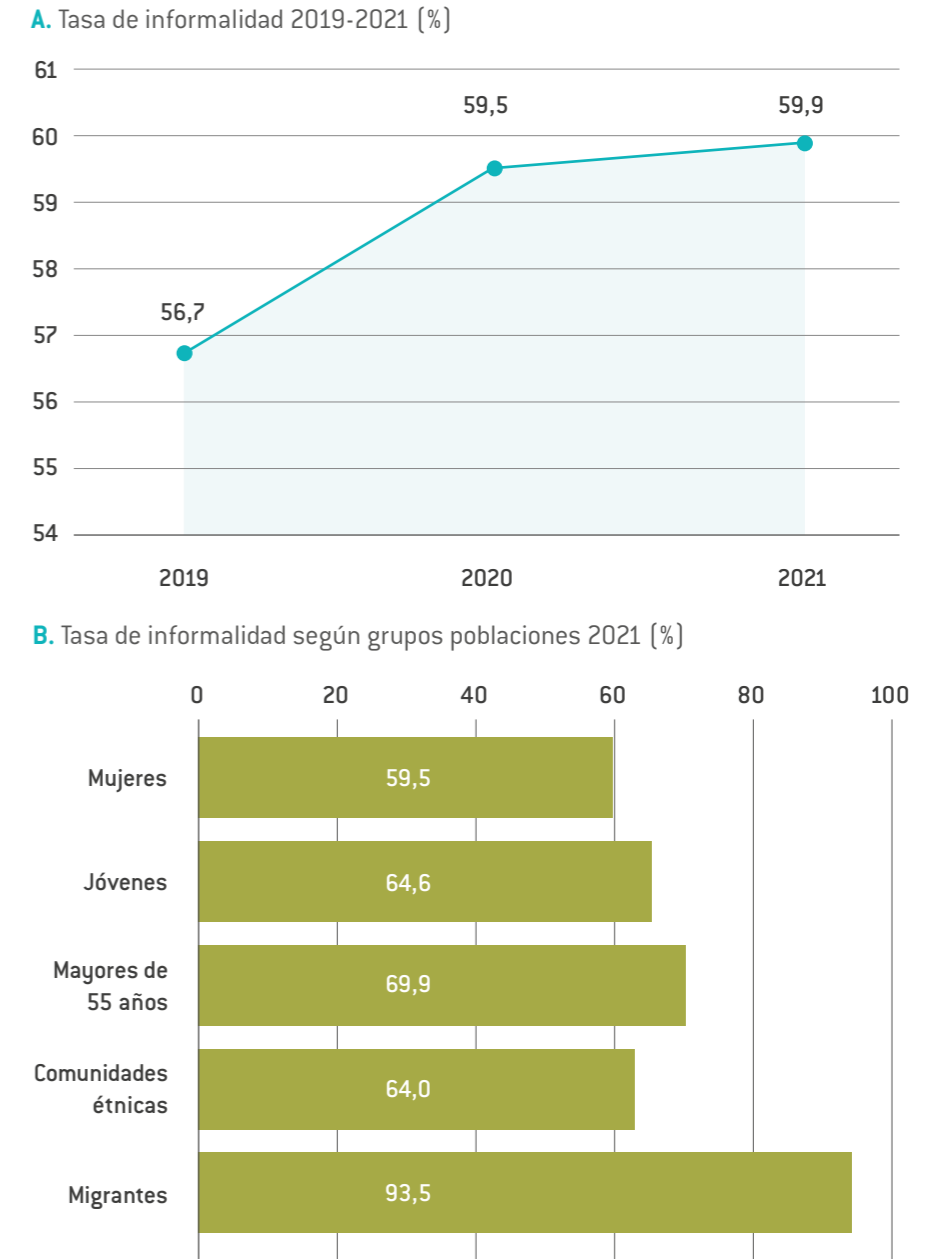
Fuente: elaboración propia con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE, 2021.

En términos de la calidad del empleo generado en los últimos años (ver gráfica 16), es posible apreciar un incremento en la tasa de informalidad laboral¹⁵, que se ubicó para el año 2021 en 59,9%, por encima del valor registrado en 2019 (56,7%). Los migrantes y la población mayor de 55 años son quienes presentan las mayores tasas de informalidad, lo cual se relaciona con que ante la dificultad de acreditar las competencias demandadas por los empresarios —ya sea por la falta

de certificaciones, en el caso de los migrantes, o por la baja actualización, en el caso de los adultos mayores—, sus opciones de empleabilidad se ven limitadas en mayor medida al sector informal.

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

Gráfica 16. Tasa de informalidad



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

Los resultados alcanzados en materia de ocupación y desempleo evidencian que a pesar de que la ciudad se encuentra en un proceso de recuperación económica, esto no se ha traducido directamente en la generación de empleos de calidad, ya que gran parte de los nuevos empleos generados son de carácter informal, lo cual es preocupante porque este fenómeno impacta negativamente sobre la estabilidad laboral y el acceso a los sistemas de protección social. Así las cosas, es importante crear estrategias para la articulación de la educación media con la posmedia y de esta última con la vocación y las oportunidades territoriales. Además, es urgente el cierre de brechas en grupos

poblacionales, pues —como se ha destacado a lo largo del análisis— mujeres, jóvenes y personas mayores de 55 años son excluidas de manera diferencial en cada una de las etapas de la trayectoria hacia el empleo, por lo que a mayor vulnerabilidad laboral, mayor desigualdad social.



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

Caso de éxito

Proyectarse Fundación Santo Domingo



SOMOS UNA INICIATIVA GANADORA PORQUE:



Proyectarse promueve el cierre de brechas socioeconómicas y promueve la equidad y el bienestar de las personas.

Proyectarse es un programa creado por la Fundación Santo Domingo en el año 2013 que tiene como propósito promover estrategias para que poblaciones vulnerables puedan acceder a un empleo formal, para lo cual trabaja articulando a diferentes actores del sector productivo y entidades distritales de Cartagena. Esta iniciativa está orientada a la vinculación laboral y a la formación de los beneficiarios en habilidades tanto duras como blandas, con especial énfasis en mujeres y jóvenes.

A lo largo de los años, el programa se ha ido ajustando de acuerdo a las circunstancias y los obstáculos que se han identificado durante su implementación. Por ejemplo, una de estas barreras ha sido el déficit de formación académica o técnica que existe en el territorio. Por esta razón Proyectarse puso en marcha un componente de formación, con el fin capacitar a las personas en habilidades y conocimientos requeridos por el mercado laboral del territorio.

Sumado a esto, el programa identificó que la población necesitaba acompañamiento y formación en la construcción de una hoja de vida, el desarrollo de entrevistas de trabajo y demás procesos de selección. Estas limitaciones le impedían a algunas poblaciones lograr una vinculación exitosa en el mercado laboral formal, por lo cual Proyectarse creó una metodología para atender los temas relacionados a la inteligencia emocional de las personas, permitiéndole a los inscritos al programa aumentar las posibilidades de acceder y permanecer en los empleos a los que aplican.



Es de destacar que durante su implementación Proyectarse ha logrado más de 2256 vinculaciones laborales, además de 972 personas certificadas en habilidades blandas y 963 personas en habilidades duras. Además, del total de la población que ha sido beneficiada del programa, el 35 % corresponde a mujeres. A lo largo de este proceso se ha logrado trabajar de manera articulada con 237 empresas.

Desde enero a julio de 2022 se lograron gestionar 130 colocaciones, de las cuales el 41 % corresponden a población juvenil del territorio.



FUNDACIÓN SANTO DOMINGO RECOMIENDA:



Promover diferentes espacios con el tejido empresarial de las ciudades para que los empleadores entiendan la importancia y pertinencia de incluir jóvenes, mujeres y personas con discapacidad como parte de su fuerza laboral.

03

**CONCLUSIONES
PRELIMINARES**



Teniendo en cuenta que el empleo es un mecanismo clave para apalancar la movilidad social, lo que sucede en las trayectorias de las personas desde la educación hasta el ingreso al mercado laboral toma especial importancia, pues condiciona sus oportunidades de acceso y permanencia a un empleo formal. El MEI llama la atención frente a la identificación y gestión de posibles barreras que enfrentan las mujeres, los jóvenes, las comunidades étnicas y los migrantes, entre otros grupos poblacionales para acceder a servicios pertinentes y de calidad de educación media, posmedia e intermediación laboral y, finalmente, a un empleo formal. Así las cosas, resulta pertinente analizar con un enfoque sistémico y diferencial la forma en que algunas poblaciones en situación de vulnerabilidad están transitando desde la educación hasta el empleo, para así promover acciones público-privadas que contribuyan al desarrollo y la movilidad social.

La productividad y competitividad de un municipio o un área metropolitana dependen en gran medida de su talento humano. Contar con servicios de calidad y pertinentes de educación, intermediación y empleo no solo incide en los proyectos de vida de las personas, sino que fomenta el desarrollo de los territorios y, a su vez, permite mitigar los niveles de pobreza. Por consiguiente, las ciudades capaces de desarrollar, atraer y fidelizar su talento son aquellas que generan mayor progreso, al disponer de un recurso humano suficiente y pertinente a las vocaciones productivas presentes.

Según el Índice de Competitividad de Ciudades, liderado por el Consejo Privado de Competitividad, en 2022 Cartagena ocupó el puesto 13 entre 32 territorios analizados, lo que representó una mejora con respecto al año anterior, donde obtuvo el puesto 14. Respecto a los pilares analizados en este Índice, Cartagena se ubicó en el puesto 23 en el pilar de educación básica y media, en el puesto 13 en el pilar de educación superior y formación para el trabajo, y en el 20 en el pilar de mercado laboral. Estos resultados evidencian que el Distrito tiene aún un camino por recorrer para seguir fortaleciendo las trayectorias desde la educación hasta el empleo, en virtud de las necesidades de las personas y las empresas del territorio. Vale la pena mencionar que según este Índice, Cartagena tiene un potencial de competitividad, dada su condición portuaria que le permite potenciar su conexión con el mercado externo.

De acuerdo con el MEI, la educación media es un momento crucial en la vida de las personas, pues allí se toman decisiones fundamentales acerca del proyecto de vida y el desarrollo vocacional. En el caso de Cartagena, es de destacar que durante los últimos años se ha logrado aumentar las tasas de cobertura bruta y neta en la educación media. Sin embargo, persiste el reto de continuar reduciendo las tasas de deserción y repitencia, para con ello reducir el riesgo de no continuidad y no culminación de las trayectorias educativas de los jóvenes. Promover y fortalecer las estrategias de monitoreo y seguimiento que se le hacen a las acciones de refuerzo y nivelación de aprendizajes en los diferentes niveles educativos podría ser una estrategia efectiva frente al abandono escolar por deficiencias en el proceso de aprendizaje. Esto toma especial importancia teniendo en cuenta que en Cartagena aproximadamente la mitad de los estudiantes no alcanzan los niveles de desempeño superiores en las áreas de Lectura Crítica y Matemáticas, y que en el caso de Inglés esta situación se intensifica aún más. Con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, la Alcaldía de Cartagena viene desarrollando una serie de acciones para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales, la incorporación de las TIC en los procesos de enseñanza y la consolidación de ambientes de aprendizaje, entre otras. En vista de lo anterior —y dada la importancia de mitigar estas brechas acumuladas en los aprendizajes, que pudieron haberse ampliado en la pandemia— es importante continuar fortaleciendo el monitoreo y el acompañamiento que se realiza a estas iniciativas.

En Cartagena, considerando que solamente 4 de cada 10 graduados bachilleres ingresaron inmediatamente a un programa de educación superior en 2021, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de retención y promoción de estudiantes a trayectorias postsecundarias. De igual forma, merece especial atención la reducción en la matrícula de la ETDH, que en 2021 no logró recuperar los niveles previos a la pandemia. Ante esta situación, la orientación socio ocupacional surge como una estrategia que de implementarse como proceso, puede brindarle a los jóvenes información oportuna y pertinente para la toma de decisiones educativas y laborales, en el marco de la consolidación de su proyecto de vida. Si bien este tipo de iniciativas se adelantan

desde las instituciones educativas, es oportuno avanzar hacia la consolidación de un modelo integral en la ciudad que permita la articulación y el fortalecimiento de las iniciativas desarrolladas.

En cuanto a la intermediación laboral, se deben continuar fortaleciendo estos servicios especialmente mediante acciones encaminadas a conectar a las poblaciones que históricamente han tenido baja empleabilidad y calce con la demanda laboral del territorio. Si bien en los últimos años se ha observado una mayor participación de los buscadores de empleo y las empresas de la ciudad en el SPE, aún hay una alta preferencia por el uso de canales informales para la búsqueda de empleo. Por esta razón, es importante continuar fortaleciendo los esfuerzos para promocionar los servicios de intermediación entre las empresas y los trabajadores de la ciudad, buscando consolidar el SPE como una herramienta principal para la búsqueda de empleo en el territorio.

A pesar de las diferentes estrategias de los sectores privado y público en Cartagena para dinamizar el mercado de trabajo, persisten brechas en materia de empleo inclusivo, que se manifiestan de manera particular en jóvenes, mujeres y personas mayores de 55 años. Si bien durante los últimos años en la ciudad se ha logrado reducir las tasas de desempleo —lo cual puede estar relacionado con los procesos de reactivación económica luego de la pandemia del COVID-19— esto no se ha traducido en la generación de empleos formales. Por tanto, es importante generar estrategias para mitigar los altos niveles de informalidad, dado que más del 50 % de la población ocupada en 2021 se encontraba en la informalidad. Esto es de especial importancia en algunos grupos poblacionales que históricamente han enfrentado mayores vulnerabilidades, teniendo en cuenta que la informalidad incrementa la inestabilidad económica de las personas y con ello se afecta su calidad de vida.





Para finalizar, vale la pena mencionar que los niveles de desarrollo social y económico que presentan los territorios determinan en gran medida las condiciones y la calidad de vida de su población. La pobreza constituye un obstáculo para la educación y la adquisición de competencias. Sin la capacidad y oportunidad de adquirir competencias, los jóvenes dependerán de empleos mal remunerados y de mala calidad por 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 para promover el crecimiento sostenible. Ahora bien, mantener el trabajo conjunto y colaborativo entre los sectores privado y público en Cartagena, reconociendo sus retos y oportunidades en común, significa contar con espacios colaborativos de discusión y proyección conjunta, donde las apuestas para el cierre de brechas o la gestión de empleo puedan ser abordadas desde una perspectiva de región, no solo de municipio.

Una vez presentado este análisis preliminar de Cartagena, invitamos a los actores de estos sectores que comparten nuestra agenda de empleo inclusivo, desde la educación media hasta el empleo, a continuar trabajando de manera articulada para identificar los principales desafíos, avances y aprendizajes respecto a las brechas de educación y empleo en el territorio. En segundo lugar, los invitamos a abrir un espacio de conversación que permita generar de manera conjunta una agenda de trabajo en torno a la promoción de políticas, metodologías e iniciativas enfocadas en brindar oportunidades equitativas para la sociedad, especialmente aquellas dirigidas a las poblaciones que enfrentan mayores barreras en sus trayectorias desde la educación hasta el empleo.

Para esta conversación, proponemos las siguientes preguntas como punto de partida en torno a la promoción del empleo inclusivo en Cartagena.



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

1

- ✓ ¿Cómo lograr una mayor articulación entre los sectores público y privado en relación al empleo inclusivo, y quienes serían los encargados de liderar esa articulación?
- ✓ ¿Cómo generar una visión y una estrategia de ciudad de largo plazo en términos de educación de calidad y empleo inclusivo?

2

- ✓ ¿Cómo articular las necesidades de los empresarios con la oferta de educación superior y la ETDH?
- ✓ ¿Cómo identificar las necesidades de formación según las características del tejido productivo, actuales y futuras?
- ✓ ¿Quiénes serían los actores que podrían hacer parte del proceso y cómo incentivar su participación para que hagan parte de este?

3

- ✓ ¿Cómo se puede alcanzar una articulación entre la oferta de programas sociales y de inclusión y desarrollo económico y los servicios de intermediación laboral en la ciudad?
- ✓ ¿Cuáles son los resultados de estos programas en relación con la inclusión laboral de la población vulnerable que beneficia?
- ✓ ¿Qué tipo de mecanismos se podrían implementar para incentivar esta articulación?

4

- ✓ ¿Cómo hacer atractivo que los empresarios se interesen por el empleo inclusivo para desarrollar acciones sobre él?
- ✓ ¿Qué beneficios tendrían los empresarios frente a ello?
- ✓ ¿Cómo se pueden focalizar recursos e incentivos para su ejecución?
- ✓ ¿Qué sectores pueden apalancar la vinculación laboral de poblaciones vulnerables?



APRENDIZAJES, INEQUIDADES E IDEAS PARA LA DISCUSIÓN

✓ Puntos clave de la educación media en Cartagena

Lined writing area for 'Puntos clave de la educación media en Cartagena'.

✓ Puntos clave de la educación y formación posmedia en Cartagena

Lined writing area for 'Puntos clave de la educación y formación posmedia en Cartagena'.

✓ Puntos clave de la intermediación laboral en Cartagena

Lined writing area for 'Puntos clave de la intermediación laboral en Cartagena'.

✓ Puntos clave del empleo en Cartagena

Lined writing area for 'Puntos clave del empleo en Cartagena'.

REFERENCIAS



Alcaldía de Cartagena. (2020). *Plan de Desarrollo Salvemos juntos a Cartagena 2020-2023*.

Cámara de Comercio de Cartagena. (2022). *Cartagena en cifras. Trimestre IV de 2021*.

Colectivo Traso. (2022). *Informe de gestión de 2021*.

DANE, CPEM y ONU Mujeres. (2022). *Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia* (2da edición). DANE.

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2022). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022*.

Fundación Corona, Fundación ANDI y ACIDI/VOCA. (2017). *Modelo de empleo inclusivo para población vulnerable*.

Roldán, J. (2022). *Guía para la reactivación urbana con inclusión social y productiva de la ciudad de Cartagena. Proyecto de apoyo a la implementación de los ODS en Colombia: Finanzas públicas, crecimiento sostenibles y enfoque de género*. UrbanPro y Unión Europea.

Informe Nacional de

Empleo
Inclusivo

INEI

2021-2022

CARTAGENA

