

# Caracterización competitividad y productiva del departamento de Bolívar



## Capítulo XVI: Capital Humano



SECRETARÍA DE  
DESARROLLO ECONÓMICO



Alcaldía Mayor de  
Cartagena de Indias



TEJIENDO  
PROGRESO EN  
BOLÍVAR

Comisión Regional  
de Competitividad  
Cartagena y Bolívar



Universidad del  
**Rosario**



## **Universidad del Rosario**

Ana Isabel Gómez Córdoba  
Rectora

Andrés Felipe García Suaza  
Decano de la facultad de Economía

Carlos Eduardo Sepúlveda Rico  
Director del Centro de Estudios para la  
Competitividad Regional – SCORE

Daniel Ricardo Torralba Barreto  
Coordinador del Centro de Estudios para la  
Competitividad Regional -SCORE

Clara Carolina Jiménez González  
Investigadora SCORE

Maria Paula Garavito Muñoz  
Investigadora SCORE

Felipe Rocha Gutiérrez  
Investigador SCORE

Raiza Pamela Caiza Guamán  
Investigadora SCORE

Juan Esteban Soto Yanquen  
Investigador SCORE

Matheo Prieto González  
Investigador SCORE

Jhon Sebastian Castro Reyes  
Investigador SCORE

Sergio Daniel Caho Rodríguez  
Investigador SCORE

## **Departamento de Bolívar**

Yamil Hernando Arana Padaui  
Gobernador de Bolívar

Dumek Turbay Paz  
Alcalde de Cartagena

María Camila Salas  
Secretaría de Hacienda Distrital  
Alcaldía de Cartagena

Sindy Jhojana Reales Flórez  
Directora de Desarrollo Económico  
Secretaría de Hacienda  
Alcaldía de Cartagena

Angelica María Villalba Eljach  
Secretaria de Desarrollo Económico  
Gobernación de Bolívar

Roxana Milena López Fernández  
Directora de Competitividad  
Gobernación de Bolívar

María Camila García Cassiani  
Profesional Universitario  
Dirección de Competitividad  
Gobernación de Bolívar

Astrid Carolina Utria Payares  
Asesora Externa – Dirección de  
Competitividad  
Gobernación de Bolívar

Carlos Tuñón  
Asesor Externo – Dirección de Competitividad  
Gobernación de Bolívar

Andrea Piña Gómez  
Presidenta Ejecutiva  
Cámara de Comercio de Cartagena

Carlos Payares Cure  
Director de desarrollo estratégico empresarial  
Cámara de Comercio de Cartagena

Nadir Hassan Barcha  
Director de Desarrollo Regional y  
Sostenibilidad  
Cámara de Comercio de Cartagena

Juan Sebastián Rodríguez Burgos  
Secretaría técnica Comisión Regional de  
Competitividad e Innovación de Cartagena

## Resumen Ejecutivo

Este capítulo aborda lo relacionado con el capital humano en el departamento de Bolívar, Colombia; y se enfoca en su papel como motor de desarrollo económico y social. Se busca analizar las dinámicas actuales en la formación, distribución y aprovechamiento del capital humano, así como los desafíos estructurales que limitan su impacto en la productividad y competitividad de la región. En este sentido, la pregunta que guía de este capítulo es: ¿Qué factores determinan el papel del capital humano en el desarrollo socioeconómico de Bolívar? Y ¿Qué estrategias y enfoques son necesarios para fortalecer el capital humano y social en Bolívar?

A modo de hallazgos, este capítulo resalta las brechas educativas significativas en el acceso a la educación superior y la formación técnica y tecnológica, con menos del 35% de los jóvenes matriculados en estudios universitarios. Además, se observa una disminución constante en la cobertura universitaria desde 2017, con una caída del 39% al 34,5% en 2020, especialmente en la formación tecnológica. Esto contrasta con la creciente demanda de habilidades técnicas en sectores como la agroindustria y el turismo. Por tanto, persiste una desconexión entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral local. La alta informalidad laboral, especialmente en los sectores mencionados, restringe el desarrollo de competencias clave en la población trabajadora, afectando la productividad y la sostenibilidad del desarrollo económico.

Esta falta de planificación estratégica en la formación de capital humano limita la innovación y el desarrollo de sistemas productivos, lo cual se ve reflejado en diversos sectores como el agropecuario a pesar del potencial en cultivos de palma de aceite y la acuicultura. Frente a estas problemáticas identificadas, el fortalecimiento de las capacidades humanas en ciencia y tecnología es crucial para mejorar la competitividad regional, con esfuerzos dirigidos a la formación técnica y tecnológica que permitan la creación de redes de colaboración entre universidades, gremios y empresas.

## Contenido

1. Introducción	5
2. Educación para la Formación del Capital Humano	6
3. Perspectiva del mercado laboral	12
4. Recomendaciones	19
5. Conclusiones	24
Referencias	26

## Introducción

En este capítulo aborda el tema referente al capital humano, entendido como “el valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás” (Navarro, 2005, p. 4). Según Boisier (2002) el capital humano corresponde al stock de conocimientos y habilidades que poseen los individuos y su capacidad para aplicarlos a los sistemas productivos. Por lo tanto, el capital humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y capacidades que las personas adquieren a través de la educación, la formación y la experiencia laboral, y que son valiosas para la productividad económica. Este concepto parte de la idea de que las personas no son solo trabajadores, sino también activos que pueden generar valor a través de su desarrollo y contribuciones.

El análisis abarca la importancia del capital humano en Bolívar, y cómo su fortalecimiento puede reducir las desigualdades, mejorar la inclusión y potenciar el desarrollo social y económico, especialmente en sectores estratégicos como la educación, el turismo y la agroindustria.

El capital humano es fundamental debido a las brechas significativas en el acceso a educación y empleo formal en Bolívar. En el departamento existen desigualdades que impiden el acceso equitativo a oportunidades educativas y laborales. Este análisis es clave para identificar las debilidades actuales y proponer estrategias que permitan una mejor planificación del desarrollo del talento local, lo que puede impactar positivamente en la economía regional y en la calidad de vida de los habitantes.

Metodológicamente este capítulo se basará en el análisis de políticas públicas, planes y programas relacionados con el capital humano en Bolívar. Incluye una revisión de literatura académica y documentos programáticos y estratégicos pertinentes que examinan los avances en cobertura educativa, programas de capacitación, y desarrollo de habilidades críticas para sectores estratégicos. Esta metodología permite contextualizar las políticas educativas y laborales en un marco amplio y analizar las implicaciones para la competitividad y sostenibilidad del desarrollo regional. Cabe aclarar que, aunque los datos utilizados se presentan a nivel departamental, existe una mayor disponibilidad de información específica para la ciudad de Cartagena en comparación con

otras subregiones y municipios de Bolívar<sup>1</sup>. Esta limitación de datos dificulta un análisis exhaustivo del desarrollo de capital humano en todo el departamento. Sin embargo, los hallazgos permiten delinear tendencias generales y áreas de oportunidad que podrían ser ampliadas en investigaciones futuras que aborden otras subregiones.

### Educación para la Formación del Capital Humano

Una de las principales problemáticas en materia de políticas públicas, particularmente en Cartagena, está asociado a la desigualdad de la riqueza (UrbanPro, 2019). Esto se ve reflejado en el hecho de que la ciudad registra amplias brechas de capital humano que impiden el ingreso a la educación equitativa, el aumento de la productividad del tejido social y limita el acceso a oportunidades de empleo formal

La educación es clave para el desarrollo económico y la productividad de una región. Los niveles de cobertura en educación primaria en 2021 (95,7%) y secundaria (80,7%) en el departamento de Bolívar superaron el promedio nacional, pero la deserción escolar sigue siendo un problema actual. Es crucial que los jóvenes terminen su ciclo educativo básico para mejorar sus oportunidades laborales. Cabe mencionar que, en Cartagena, existe una diferencia de 2,7 años de escolaridad entre jóvenes (menores de 24 años) de ingresos altos y bajos (pertenecientes al quintil más alto de la distribución del ingreso y aquellos que hacen parte del quintil más bajo), lo que afecta su capacidad de acceder a empleos formales (UrbanPro, 2021).

En abril de 2015, Bolívar registró una cobertura educativa del 102,7% en educación primaria y secundaria. Sin embargo, la educación media vocacional alcanzaba solo el 65,3%, cifra considerablemente por debajo del promedio nacional del 93%. En cuanto a la educación superior, el DANE y el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) reportaron que, en 2014, Bolívar tenía una cobertura del 37,2% para una población de 130.320 jóvenes entre 17 y 21 años, comparado con el promedio nacional del 46,15% (Corpoica, 2016). Este bajo acceso a la educación superior se convierte en un obstáculo para el desarrollo del capital humano en la región.

---

<sup>1</sup> El Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan Nepomuceno, María la Baja, Zambrano, Cicuco, Achí, Montecristo, Santa Rosa del Sur, San Pablo, Regidor, Altos del Rosario, Hatillo de Loba, Simití, Pinillos, Tiquisio y Río Viejo. Estos municipios se caracterizan por sus actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, y generalmente enfrentan desafíos en infraestructura y acceso a servicios básicos.

Para el año 2022, la matrícula anual en educación media fue de 33.989 estudiantes (16.164 mujeres y 17.825 hombres). No obstante, la población en edad de estudiar en este nivel (15 a 17 años) alcanzaba los 50.844 jóvenes (25.825 hombres y 25.019 mujeres) (Fundación Santo Domingo, 2022). Lo que pone de manifiesto la necesidad de mejorar las tasas de cobertura y permanencia escolar y hacer frente a la deserción.

A pesar de estos avances en la educación básica, Cartagena sigue enfrentando importantes deficiencias en áreas estratégicas como el bilingüismo, un aspecto crucial para una ciudad con vocación turística. De igual manera, se ha observado que tanto la educación superior como la formación para el trabajo no están alineadas con las necesidades del sector productivo local, lo que limita las posibilidades de empleabilidad de los graduados (UrbanPro, 2019a).

De acuerdo con el documento de UrbanPro (2021 a/b) “Cobertura de formación técnica y tecnológica: Plan de acción y plan operativo CRCI Bolívar”, la cobertura universitaria ha disminuido constantemente, pasando de 39% en 2017 a 34,5% en 2020. La mayor caída se ha dado en la formación tecnológica, con una reducción significativa en el número de matriculados en los últimos cinco años.

Aunque Bolívar se destaca por su cobertura en formación técnica y tecnológica en comparación con otros departamentos, su cobertura universitaria sigue siendo baja, con menos del 35% de los jóvenes entre 17 y 21 años accediendo a estudios de pregrado. A pesar de algunos avances, la vinculación entre la educación media y la superior sigue siendo débil, ya que menos de la mitad de los estudiantes de educación media continúa inmediatamente sus estudios superiores, lo que resalta la necesidad de mejorar las trayectorias educativas y laborales. Sumado a esto, aunque al menos 23 y 13 instituciones educativas tienen programas de formación técnica y tecnológica, respectivamente, solo 5 de ellas acumulan más del 90% de los matriculados (UrbanPro, 2021).

En Cartagena, la educación superior está mayormente en manos de instituciones privadas las cuales ofrecen una amplia gama de programas, que van desde técnicos profesionales hasta posgrados universitarios. No obstante, la oferta de programas técnicos profesionales es limitada, lo que aumentaría las brechas de capital humano para la inclusión laboral. Las áreas más comunes de estudio incluyen Administración de Empresas, Derecho e Ingeniería, aunque no siempre están alineadas con las necesidades del mercado laboral local.

Por ejemplo, en el caso del SENA, hay una evidente carencia de formación en áreas como biotecnología, energía eléctrica e hidrocarburos, sectores críticos para el desarrollo económico y sostenible de la región. Esto sugiere la necesidad de

una planificación educativa más estratégica, que no solo se enfoque en la cobertura, sino también en la alineación de los programas con las trayectorias económicas y tecnológicas emergentes. En este sentido, es preocupante que el 76% de las instituciones de educación superior sean privadas, lo que refleja una tendencia hacia la privatización y la exclusión de amplios sectores de la población de los beneficios de la educación superior (Fundación Santo Domingo e Innquanta, 2022).

Uno de los principales desafíos que enfrenta el sistema educativo en Bolívar es la sostenibilidad financiera de los programas de formación a largo plazo. Invertir en programas de educación posgradual (especializaciones, maestrías y doctorados) resulta costoso, y garantizar la continuidad de estos programas requiere un compromiso sólido y estratégico por parte del gobierno local y departamental, asegurando que las políticas educativas se mantengan a lo largo de diferentes administraciones (Gobernación de Bolívar, 2024).

Ante las brechas en la formación de capital humano, se han propuesto varias soluciones para mejorar la situación del capital humano en Bolívar. En primer lugar, es necesario descentralizar la oferta académica, expandiéndola hacia municipios diferentes de Cartagena. En segundo lugar, se propone alinear la formación técnica y tecnológica con la vocación productiva de cada región o subregión, garantizando que los jóvenes adquieran habilidades relevantes para el mercado laboral. Finalmente, es importante que las preferencias vocacionales de los estudiantes estén en consonancia con la oferta de programas educativos. Estos esfuerzos deben involucrar tanto a actores públicos como privados, entre los que se encuentran la Secretaría de Educación, la Gobernación de Bolívar, las alcaldías municipales, el SENA, las Cámaras de Comercio, y las universidades (UrbanPro, 2021).

Las propuestas mencionadas, se enmarcan en el Plan de Desarrollo Departamental de Bolívar (PDDDB) 2020-2023, en donde uno de los pilares temáticos estaba orientado al fortalecimiento de la ampliación de la cobertura, por medio del programa: Bolívar primero facilita el acceso a la educación superior, la educación para el trabajo y el desarrollo humano; Línea Educación: Cultura de la Formación “Con la Educación para Todas y para Todos Salvamos Juntos a Cartagena” con los programas: Educación para transformar “educación media técnica y superior”; Por una Educación Post secundaria Distrital y Fortalecimiento de la oferta de educación superior oficial del Distrito de Cartagena D.T. y C.

Dentro de estos pilares, el Plan de Desarrollo planteó una serie de metas asociadas a la formación de capital humano. La primera era tener 2.000 nuevos Jóvenes y Adultos acceden a educación técnica, tecnológica y/o superior. La

segunda consistía en articular el 80% de las Instituciones Educativas Oficiales curriculares de programas oficiales de Media técnica con programas Técnicos Profesionales, Tecnológicos y/o de Pregrado de las Universidades aliadas al Fondo Educativo Bicentenario de Cartagena. La tercera meta busca ampliar a 10 programas técnicos en oficios tradicionales. La cuarta meta quiere ofertar 4 nuevos programas universitarios a 2023 en modalidad presencial y distancia.

Sin duda, los retos en la cobertura educativa y en la formación técnica y tecnológica en Bolívar están relacionados con la falta de planificación estratégica y la desigual distribución de recursos. Esto no solo afecta al sector educativo, sino también a sectores productivos como el agropecuario, donde se hace evidente la necesidad de innovación y desarrollo.

En cuanto a la formación educativa vinculada al sector agropecuario, se identifican aproximadamente 283 programas en áreas tecnológicas, profesionales y de posgrado, que abarcan desde administración empresarial, bacteriología, medicina veterinaria, hasta ingeniería ambiental, de alimentos y economía. Además, existen programas de especialización y posgrado virtuales en áreas como gerencia empresarial, química analítica y operaciones logísticas, entre otros (Corpoica, 2016).

El departamento cuenta con un capital humano destacado en conocimiento tecnológico e innovación, con el 48 % de los actores con estudios profesionales, 29% con especialización y 10 % con maestría. Entre las profesiones, el 52% son administradores y técnicos agroempresariales, el 24 % ingenieros agrónomos, y el 10 % veterinarios y zootecnistas (Corpoica, 2016). A pesar de contar con este sólido capital humano, traducir estos conocimientos en avances concretos en los sectores productivos es un reto. La desconexión entre el potencial de los profesionales y las agendas de investigación y desarrollo muestra la necesidad de una mayor articulación entre los actores involucrados en la innovación agropecuaria.

La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (Corpoica) junto con el Ministerio de Agricultura y Minciencias (antes Colciencias), mencionan en el "Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del sector Agropecuario" (2016) que la apuesta es ajustar, crear y articular incentivos orientados al fortalecimiento de las capacidades en capital humano e infraestructura del Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (Corpoica, et al., 2016, p. 8).

La Mesa de Ciencia, Tecnología e Innovación Agropecuaria (CTIA), liderada por la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, en colaboración con entidades como el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MinCiencias) y AGROSAVIA,

resalta en la "Actualización del Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del sector Agropecuario" (2017-2027) la existencia de importantes desigualdades en la formulación y actualización de las agendas de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en los sistemas productivos de Bolívar. Este diagnóstico, desde una perspectiva de capital humano, revela las brechas no solo en la distribución de recursos, sino también en la integración de competencias y capacidades locales para promover el desarrollo sostenible del sector agropecuario (Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2017).

Mientras que algunos sistemas productivos ya contaban con agendas de investigación desde 2017 y solo requerían actualizaciones, otros carecían de una agenda definida. Esta falta de planificación estratégica refleja no solo la ausencia de continuidad en las políticas de investigación, sino también una posible carencia en la integración de capacidades humanas especializadas en esos sectores. El desarrollo y actualización de las agendas de I+D+i son vitales para permitir que el talento humano local identifique las áreas clave donde la innovación puede generar un impacto significativo. Sin este enfoque, el capital humano corre el riesgo de quedarse rezagado en sectores productivos menos atendidos, limitando su potencial para aportar al desarrollo regional (Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2017).

Las 211 demandas de investigación distribuidas en diferentes sistemas productivos sugieren que hay una amplia diversidad de necesidades no resueltas en el sector agropecuario. Esto es un reto desde la perspectiva de capital humano, ya que la fragmentación en la atención de estas necesidades puede generar una desconexión entre los profesionales capacitados y las oportunidades reales para aplicar sus conocimientos y habilidades. Además, la asignación ineficiente de recursos para atender estas demandas puede derivar en una distribución inequitativa de oportunidades de capacitación, empleo y desarrollo para los trabajadores de distintos sectores.

Es relevante tener un enfoque estratégico que busque la equidad en la distribución de recursos de investigación e innovación en el departamento, debe tener en cuenta no solo las demandas del mercado, sino también el potencial de crecimiento del capital humano en sectores menos favorecidos. Esto permitiría que trabajadores de sectores marginales también accedan a oportunidades de formación, empleo y desarrollo profesional, contribuyendo a una diversificación más equilibrada de la economía local.

La falta de una agenda definida para varios sistemas productivos hasta el momento también sugiere la ausencia de integración de ciertos actores clave dentro del sistema de innovación agropecuaria, lo que podría limitar el desarrollo

territorial y las oportunidades de crecimiento sostenible. Este vacío se traduce en la falta de coordinación entre las instituciones educativas, los gremios y las empresas del sector, lo cual dificulta el aprovechamiento efectivo del capital humano existente.

Para aprovechar efectivamente el capital humano existente también es importante identificar la oferta de investigación en el departamento. Conocer las capacidades locales en investigación y desarrollo tecnológico no solo permite coordinar mejor los esfuerzos institucionales, sino que también facilita la creación de redes de colaboración entre los actores del ecosistema, promoviendo la transferencia de conocimiento y la innovación. Por ejemplo, entre 2017 y 2021, Bolívar aprobó tres proyectos agropecuarios financiados por el Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sistema General de Regalías, un reflejo del progreso en la articulación de capacidades humanas e institucionales en el departamento (DNP, 2023).

Instituciones como el SENA, la Universidad de Cartagena y la Universidad Tecnológica de Bolívar tienen 18 grupos de investigación especializados en temas agropecuarios como plátano, acuicultura y mango; lo que refleja el interés de la comunidad académica en formar capital humano con énfasis en I+D+i. Estos grupos trabajan en temas que están en la frontera de conocimiento de la región, como biodiversidad, biotecnología e innovación empresarial, y son un recurso esencial para fortalecer la capacidad investigativa y tecnológica del departamento. Sin embargo, para maximizar su impacto, es necesario asegurar una mayor integración y colaboración entre las universidades, los gremios y las empresas del sector agropecuario.

Por otro lado, el análisis de futuro para Cartagena, realizado por la Universidad del Externado de Colombia en la Cátedra UNESCO (2023), desde una perspectiva de capital humano, se enfoca en cómo la ciudad puede potenciar el talento de su población para enfrentar los desafíos socioeconómicos actuales. La informalidad y la falta de tecnificación en el campo son algunos de los problemas que limitan el aprovechamiento del talento local, lo cual impacta negativamente la creación de empleo formal y la productividad.

En resumen, para superar estos retos, es importante invertir en la formación y capacitación del capital humano, especialmente en sectores estratégicos para el departamento como lo son la agroindustria, el turismo, las industrias culturales y las tecnologías digitales. Este fortalecimiento del capital humano contribuiría a mejorar los procesos de emprendimiento e inserción laboral. Los emprendedores, apoyados por políticas públicas que promuevan la educación continua y la

innovación, podrán acceder a mercados más amplios y contribuir al desarrollo económico de Cartagena.

Los tres escenarios propuestos para 2040 destacan el rol central del capital humano en el crecimiento de la ciudad:

1. La Esperanza de Cartagena: Mejoras educativas que capaciten a los ciudadanos para resolver problemas complejos y promover emprendimientos en sectores clave.
2. Cartagena Soñada: Articulación del sistema educativo con el marco nacional de cualificaciones, promoviendo la innovación y los negocios verdes.
3. Cartagena educada e incluyente: Expansión de la infraestructura educativa y mayor calidad docente, con un enfoque en bioeconomía, energías renovables y tecnologías.

En todos los escenarios, el fortalecimiento del capital humano es la base para diversificar la economía, impulsar la innovación y garantizar el desarrollo sostenible de Cartagena. Invertir en las personas, en su formación y en su integración con el sistema de innovación es clave para asegurar que Cartagena y Bolívar puedan enfrentar los desafíos del futuro con una base sólida de talento capacitado y comprometido con el desarrollo de su territorio.

### Perspectiva del mercado laboral

En 2023, el mercado laboral en Cartagena mostró una mayor demanda de vacantes en sectores clave: comercio y reparación de vehículos (19%), turismo, alojamiento y servicios (12%), logística, transporte y almacenamiento (9%), construcción (8%) y salud (6%). Aunque el comercio y la reparación de vehículos han sido los sectores con mayor generación de empleo en los últimos ocho años, experimentaron una caída desde 2019. Entre 2018 y 2023, el sector turístico generó 92.587 vacantes, lo que representa un 13,5% de la demanda laboral en la ciudad durante ese periodo. Por su parte, el sector de transporte ofreció 15.578 vacantes, representando un 2,28% del total de vacantes en Cartagena, siendo el transporte terrestre responsable del 52% de estas y las actividades de almacenamiento el 31% (Fundación Santo Domingo, 2024).

Es pertinente mencionar que, en el departamento de Bolívar, el sector que más empleo genera es el de comercio, hoteles y restaurantes, con un 32,7 %, seguido por el sector de servicios con un 22,6 %, y en tercer lugar el sector de transporte,

almacenamiento y comunicaciones con un 15,6 %. El sector de alimentos contribuye con un 7,8%, mientras que el sector agropecuario tiene una participación del 1,1%.

El sistema productivo agrícola en Bolívar sigue siendo tradicional, con pequeños y medianos productores. El sector pesquero también opera bajo esquemas tradicionales, enfrentando problemas como la sedimentación de cuerpos de agua debido a la erosión del suelo, deforestación en las riberas de los ríos Cauca y Magdalena, construcción de diques por particulares sin permisos adecuados, y una disminución en la captura de especies como bocachico y bagres, además de la extracción en tallas inadecuadas y la falta de infraestructura pesquera (Corpoica, 2016).

Todos estos sectores dinamizan la economía en el departamento, sin embargo, la informalidad es una barrera que enfrenta el mercado laboral, para el año 2019 el 83,7% de los hogares bolivarenses reportaron restricciones a la hora de acceder a empleo formal. En 2022 el departamento cerró con una tasa de desempleo de 10,8%, reportando una reducción de 2 puntos porcentuales respecto a 2021 cuando la tasa de desempleo fue de 12,8%. Sin bien, esto implica una recuperación del mercado laboral, aún se encuentra lejos de alcanzar cifras prepandemia, cuando Bolívar reportaba una tasa de desempleo de 4,7% (2019), esto implica que aún se deben recuperar cerca de 13.000 empleos que se perdieron durante la pandemia. Esta recuperación deberá ir acompañada de una disminución significativa en la informalidad laboral (Gobernación de Bolívar, 2024).

En términos demográficos, la población en edad de trabajar en Bolívar y Cartagena ha crecido considerablemente, sumando 103,000 personas en Bolívar y 38,000 en Cartagena. A pesar de que la tasa de ocupación en Cartagena es similar a la media nacional, con una diferencia de solo 0,7 puntos porcentuales, la ciudad sigue enfrentando una elevada tasa de informalidad laboral, que afecta al 51% de los trabajadores. Esto pone de manifiesto la precariedad laboral y la necesidad de soluciones integrales para formalizar el empleo (Fundación Santo Domingo, 2022).

Si bien el departamento ha registrado tasas de desempleo relativamente bajas en comparación con otras regiones del país —en 2018 fue del 8,7%, por debajo del promedio de las 23 principales ciudades (10,9%)—, tanto la participación laboral (56,7%) como el ingreso promedio (\$963.000) se sitúan por debajo de los promedios nacionales. Además, un 23,7% de los jóvenes se encuentran en la categoría de NINIs (ni estudian ni trabajan), siendo la mayoría mujeres, lo que representa un reto considerable para el desarrollo económico y social de la región (UrbanPro, 2019b, p. 39).

La brecha de género es otro reto de inclusión en el mercado laboral de Bolívar, lo cual presenta desigualdades significativas. En 2022, la tasa de desempleo para los hombres fue del 6,5%, mientras que para las mujeres fue del 17%, lo que revela una gran brecha de la inserción al mercado laboral para las mujeres. Esto posiciona a Bolívar como el segundo departamento con la mayor brecha de género en el acceso al empleo. Por otro lado, en cuanto a la transparencia en los procesos de contratación, Bolívar se encuentra entre los 10 departamentos con mejor desempeño en esta categoría, según el Índice de Competitividad Departamental de 2022 (Gobernación de Bolívar, 2024).

En el Plan de Desarrollo Departamental se busca articular proyectos de la nación, en torno a estrategias sociales orientadas al fortalecimiento del capital humano. Desde esta perspectiva, el crecimiento económico será dirigido a hacer efectivas las políticas sociales y el desarrollo de los seres humanos en torno al reconocimiento de su dignidad. Así como el enfoque del “Desarrollo Humano” que apunta desarrollar las capacidades, destrezas y habilidades de las personas. A partir del enfoque de desarrollo humano, se pretende crear un ambiente propicio para las personas con el objetivo de tener una vida prolongada y saludable (Gobernación de Bolívar, 2024).

Algunas de las metas propuestas por estos programas son:

- Crear una plataforma de orientación socio-ocupacional para los jóvenes y modernizar este servicio en las instituciones públicas de Cartagena.
- Desarrollar al menos 4 proyectos de acreditación de calidad para programas de pregrado en Instituciones de Educación Superior de la ciudad.
- Realizar 6 ejercicios de prospectiva laboral para identificar brechas de capital humano en sectores clave.
- Establecer una instancia de articulación interinstitucional para planificar la oferta educativa postmedia y generar 4,000 nuevos cupos en educación superior mediante alianzas y becas, enfocadas en la población vulnerable.
- Capacitar en inglés y TICs a 3,000 trabajadores del sector turístico.
- Implementar una ruta integral de empleabilidad para buscadores de empleo y mejorar el perfil de al menos 2,500 personas al año.
- Vincular laboralmente a 250 personas anualmente y hacer 6 pactos contra la discriminación en el mercado laboral para poblaciones vulnerables.

Desde el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, el Plan estratégico de turismo (2019-2029) ha identificado la falta de promoción de la cultura turística y la ausencia de programas de capacitación para la comunidad que han limitado el

aprovechamiento del patrimonio natural, histórico y cultural en los municipios de Bolívar. El turismo podría ser una herramienta clave para reducir problemas como el desempleo, la informalidad y la baja calidad de vida, al generar nuevas oportunidades laborales y fomentar el emprendimiento. Además, el turismo ayuda a conservar y recuperar el patrimonio cultural. La implementación de políticas municipales que formalicen y desarrollen el sector turístico, junto con alianzas público-privadas, impulsa el desarrollo económico y fortalece la gobernanza eficiente en el sector (ICULTUR, 2019, p. 38, 39).

El Plan Estratégico de Turismo de Bolívar (2019-2029) propone diversas acciones como gestionar la formación turística a través del SENA para los municipios priorizados. También dinamizar la participación de empresarios, operadores y artesanos en los programas de formación exportadora en turismo de Procolombia, teniendo en cuenta las nuevas tendencias de turismo. Asimismo, vincular nuevas instituciones educativas al Programa Colegios Amigos del Turismo.

Gestionar el incremento de programas de posgrado en turismo en el departamento. Algunos actores clave identificados son: UNICOLOMBO que cumple el rol de fomentar la formación profesional de capital humano del departamento con énfasis en bilingüismo. El Tecnológico Comfenalco cuyo rol es fomentar la formación del capital humano a nivel técnico y tecnológico y TECNAR que fomenta la formación del capital humano a nivel técnico y tecnológico.

La evolución del departamento de Bolívar hacia una economía más diversificada, con un creciente sector industrial y turístico, plantea importantes retos y oportunidades para mejorar el capital humano. Aunque el turismo ha ganado terreno como motor de desarrollo, la alta informalidad en este sector sigue siendo un desafío clave. No obstante, el aumento de prestadores de servicios registrados sugiere una mayor formalización y profesionalización del sector turístico, lo que refuerza su potencial para generar empleo y dinamizar la economía. En este contexto, es crucial analizar cómo se ha comportado el mercado laboral en otros sectores de la economía regional, así como las estrategias implementadas para enfrentar las dificultades derivadas de la pandemia y la falta de desarrollo en áreas agrícolas e industriales.

Por otro lado, el Plan de desarrollo departamental (2020), responde a las problemáticas ocasionadas por la emergencia sanitaria de la Covid-19, por lo que se busca garantizar el bienestar de aquellos que sufrieron mayor impacto mediante estrategias, políticas y programas. Asimismo, el plan tiene en cuenta la falta de industrias fuera del distrito de Cartagena y el escaso aprovechamiento del potencial agrícola de la región. Su objetivo es posicionar a Bolívar como uno de los departamentos más competitivos de Colombia, siguiendo los ejes estratégicos

del plan, entre los que destaca el proyecto "Bolívar primero en ciencia, tecnología e innovación". Este proyecto tiene como meta fortalecer el tejido empresarial y las capacidades científicas del departamento mediante el desarrollo del capital humano de alto nivel en ciencia, tecnología e innovación (CTEI).

A pesar de los retos que trajo la pandemia, también se identificaron oportunidades en el ecosistema de ciencia, tecnología e innovación de Colombia. La colaboración entre actores clave ha fortalecido el desarrollo de capital humano, generando conocimiento y soluciones tecnológicas que han mejorado la transformación digital, la salud y la economía, contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Cartagena, 2022).

El desarrollo del capital humano ha sido un eje central en Bolívar, con iniciativas como el Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación (CODECTI) y la Comisión Regional de Competitividad, que han enfocado sus esfuerzos en la formación, productividad y competitividad. Estas acciones buscan mejorar las capacidades individuales y fomentar la colaboración entre empresas, universidades y gobiernos, potenciando así el talento local y generando impactos socioeconómicos.

La resiliencia empresarial y la capacidad para convertir los desafíos en oportunidades han fortalecido el talento humano, especialmente en sectores como la reindustrialización y las cadenas de valor (Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Cartagena, 2022). En este sentido, un análisis de las aglomeraciones productivas en Cartagena, basado en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio en 2020, revela un importante desafío en torno al capital humano necesario para gestionar los encadenamientos productivos entre las empresas locales. Aunque se identificaron 147 aglomeraciones, la falta de sinergia entre ellas pone en evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades humanas para maximizar estos encadenamientos (Secretaría de Hacienda Distrital, 2020).

Sectores clave en diversas Unidades Comuneras de Gobierno (UCG), como la extracción de minas y canteras, la fabricación de productos farmacéuticos y el transporte aéreo, enfrentan dificultades para integrarse y generar acciones coordinadas que impulsen la competitividad local. Esta desconexión refleja una falta de habilidades estratégicas y de liderazgo para gestionar los encadenamientos productivos, limitando así el crecimiento y la diversificación económica. Sin un fortalecimiento adecuado del capital humano en estas áreas, las oportunidades de crecimiento y diversificación económica seguirán siendo limitadas, afectando el desarrollo empresarial y territorial.

El Índice Departamental de Competitividad 2020 clasifica a Bolívar en la posición 11 de 33 departamentos, evaluando factores como capital humano, eficiencia de mercados y ecosistema innovador. A pesar de un buen desempeño en áreas como tamaño de mercado y diversificación, el fortalecimiento del capital humano es clave para sostener y mejorar estos avances. Un análisis realizado por Novoa et al. (2020) sobre Cartagena destaca la internacionalización como un factor clave de competitividad, pero subraya la necesidad de mayor inversión en formación y capacitación para que la fuerza laboral pueda gestionar de manera efectiva las oportunidades logísticas y portuarias de la ciudad (Secretaría de Hacienda Distrital, 2020).

Para abordar estos desafíos relacionados con el capital humano y mejorar los encadenamientos productivos, se proponen cuatro focos estratégicos para Cartagena:

1. Convocatoria para encadenamientos productivos a través de emprendimientos colectivos: Impulsar que las empresas de sectores clave unan esfuerzos para crear una entidad dedicada a la producción de insumos comunes, con el apoyo de equipos de gestión capacitados.
2. Creación de una plataforma web que facilite el emparejamiento de oferta y demanda, impulsando la participación de profesionales con habilidades digitales y de gestión de redes de valor.
3. Convocatoria para la consolidación de redes de proveeduría y encadenamientos productivos en 20 PYMES de Cartagena, que incluya programas de formación en gestión empresarial y coordinación intersectorial.
4. Programa de formación empresarial enfocado en transformación y desarrollo de encadenamientos productivos, que permita fortalecer las habilidades de gestión, innovación y liderazgo de los trabajadores en el ecosistema local.

La competitividad de un territorio está estrechamente vinculada a la capacidad de su capital humano para adaptarse a los cambios macroeconómicos y a las exigencias del entorno global. Al fortalecer el capital humano, se facilitará el surgimiento de liderazgos empresariales que promuevan la cooperación entre sectores, logrando un mayor aprovechamiento de los encadenamientos productivos en Cartagena. La estrategia busca también que el gobierno distrital apoye estas iniciativas, incentivando la creación de relaciones comerciales sostenibles que se alineen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y

que las empresas colaboren en una producción en cadena que beneficie a todos los actores involucrados.

El desarrollo del capital humano no se limita a la urbanización, ya que la ruralidad también enfrenta retos importantes. Un estudio sobre la economía popular rural, realizado por el Departamento Nacional de Planeación (2023), señala que los pequeños productores enfrentan desventajas frente a los grandes productores, quienes cuentan con mayores recursos humanos capacitados, tecnología avanzada y mejores condiciones para diversificar riesgos. Esto se debe a que cuentan con mayores y mejor capacitados recursos humanos, acceso a tecnología avanzada, técnicas más sofisticadas y una mayor capacidad para diversificar riesgos.

En este contexto, las iniciativas asociativas pueden ser una solución para que los pequeños productores rurales de la economía popular desarrollen las ventajas competitivas. Además, estas iniciativas pueden ayudar a superar obstáculos estratégicos como la falta de capital humano adecuado (lo que afecta la adopción de innovaciones y nuevas tecnologías, así como la gestión de agronegocios), la insuficiente tierra productiva para cumplir con los requisitos de los mercados internacionales competitivos (en términos de calidad y cantidad), los altos costos unitarios de producción, el escaso poder de negociación para la compra de insumos y la venta de productos, y las debilidades en la comercialización.

En Colombia, una de las principales debilidades en los territorios rurales dispersos es la calidad del capital humano. Según el Censo Nacional Agropecuario de 2014, el 82,4% de los hogares rurales dispersos tienen bajos logros educativos, mientras que el 23% enfrenta analfabetismo. En cuanto a los 725.225 productores rurales dispersos, el 16,6% son analfabetos, y entre los 527.847 jefes de hogar, los niveles educativos son preocupantes: solo el 0,1% alcanzó preescolar, el 0,3% posgrado, el 0,5% estudios tecnológicos, el 1% técnicos, y el 1,6% educación universitaria, mientras que el 56,8% solo cursó educación primaria y el 20,1% no recibió ninguna educación (Departamento Nacional de Planeación, et al., 2023).

Aunque un bajo nivel educativo no necesariamente refleja falta de conocimiento práctico, estos datos sugieren una debilidad significativa en el capital humano de la población rural dispersa. Esta situación afecta directamente la capacidad de los productores rurales para identificar y desarrollar oportunidades de acción colectiva, que requieren la coordinación y colaboración entre varios actores para construir competitividad mediante economías de escala. Para ello, es fundamental tener dos capacidades clave: la primera es la habilidad de proyectar flujos de caja, es decir, entender cómo los costos y las acciones se traducen en productos que

generan ingresos y beneficios; la segunda es la capacidad de construir acuerdos efectivos con otras personas para ejecutar un plan de negocios.

La generación de ingresos se considera uno de los principales impulsores de la promoción social, ya que además de brindar el pleno ejercicio de los derechos sociales y económicos, ofrece a la población rural la oportunidad de acceder a los beneficios del crecimiento económico. Además, la generación de ingresos debe crear condiciones para fortalecer el desarrollo productivo de la población a través del acceso a capital humano (educación y capacitación), capital social (asociatividad) y capital productivo gradual (activos, incluyendo servicios financieros, tierras y riego. El Plan propuesto en el Estudio sobre economía popular en la ruralidad (2023), expone la importancia del emprendimiento rural como un medio para generar ingresos en el marco del desarrollo económico y social, donde el emprendimiento rural puede ser individual o colectivo a través del desarrollo de modelos de negocio, asociatividad y comercialización para potenciar la productividad y sostenibilidad de las actividades económicas rurales.

Para alcanzar este objetivo, se proponen tres ejes de acción y áreas de intervención en el Plan Nacional para Apoyar la Generación de Ingresos y la Inclusión Productiva en el Medio Rural (Departamento Nacional de Planeación, et al., 2023):

1. Emprendimiento rural como medio para generar ingresos, con un enfoque en las fases iniciales, ya que es en la etapa de operación y puesta en marcha donde muchos emprendimientos rurales no logran mantenerse.
2. El segundo eje se centra en el tipo de organización como factor habilitador clave, considerando desde iniciativas individuales hasta conglomerados no formales, asociaciones o empresas.
3. El tercer eje aborda el desarrollo de factores de producción, enfocados en la asociatividad y el financiamiento, con un acompañamiento técnico que abarca desde la inclusión productiva hasta la gestión de riesgos financieros, de mercado, biológicos y climáticos.

Otros factores productivos se desarrollan en planes complementarios de la RRI (Departamento Nacional de Planeación, et al., 2023). El fortalecimiento del capital humano, tanto en las zonas urbanas como rurales, es esencial para garantizar que Bolívar pueda aprovechar plenamente sus oportunidades de crecimiento económico y diversificación.

## Recomendaciones

La evolución del departamento de Bolívar hacia una economía diversificada resalta la necesidad de fortalecer el desarrollo humano y capital social, así como la importancia de la educación de calidad en la formación de un capital humano calificado. Según UrbanPro, las vocaciones productivas de cada región, permitirá a los jóvenes adquirir competencias pertinentes para sus entornos laborales. Además, la formación técnica debería estar en consonancia con las preferencias vocacionales estudiantiles para asegurar una formación efectiva. Para implementar estos cambios, es crucial la colaboración de actores públicos y privados, incluyendo la Secretaría de Educación, el SENA, alcaldías, universidades y cámaras de comercio (UrbanPro, 2021a).

UrbanPro (2019) menciona que tanto el Programa 4 denominado “Cierre de brechas de capital humano”, como el Programa 6, llamado “Cierre de brechas de empleabilidad” propusieron algunas recomendaciones que pueden ser contempladas en la actualidad como:

- Crear una plataforma de orientación socio-ocupacional para los jóvenes y modernizar este servicio en las instituciones públicas de Cartagena.
- Desarrollar al menos 4 proyectos de acreditación de calidad para programas de pregrado en Instituciones de Educación Superior de la ciudad.
- Realizar 6 ejercicios de prospectiva laboral para identificar brechas de capital humano en sectores clave.
- Establecer una instancia de articulación interinstitucional para planificar la oferta educativa postmedia y generar 4,000 nuevos cupos en educación superior mediante alianzas y becas, enfocadas en la población vulnerable.
- Capacitar en inglés y TICs a 3,000 trabajadores del sector turístico.
- Implementar una ruta integral de empleabilidad para buscadores de empleo y mejorar el perfil de al menos 2,500 personas al año.
- Vincular laboralmente a 250 personas anualmente y hacer 6 pactos contra la discriminación en el mercado laboral para poblaciones vulnerables.

Específicamente para Cartagena, la Secretaría de Hacienda Distrital, propone cuatro focos estratégicos:

1. Convocatoria para encadenamientos productivos a través de emprendimientos colectivos: Impulsar que las empresas de sectores clave unan esfuerzos para crear una entidad dedicada a la producción de insumos comunes, con el apoyo de equipos de gestión capacitados.

2. Creación de una plataforma web que facilite el emparejamiento de oferta y demanda, impulsando la participación de profesionales con habilidades digitales y de gestión de redes de valor.
3. Convocatoria para la consolidación de redes de proveeduría y encadenamientos productivos en 20 PYMES de Cartagena, que incluya programas de formación en gestión empresarial y coordinación intersectorial.
4. Programa de formación empresarial enfocado en transformación y desarrollo de encadenamientos productivos, que permita fortalecer las habilidades de gestión, innovación y liderazgo de los trabajadores en el ecosistema local.

La competitividad de un territorio está estrechamente vinculada a la capacidad de su capital humano para adaptarse a los cambios macroeconómicos y a las exigencias del entorno global. Al fortalecer el capital humano, consideramos que se facilitará el surgimiento de liderazgos empresariales que promuevan la cooperación entre sectores, logrando un mayor aprovechamiento de los encadenamientos productivos.

De acuerdo con la Gobernación de Bolívar (2024), para Cartagena y otras zonas rurales de Bolívar, se debe fomentar una red de colaboración en el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (SNIA) e invertir en capital humano son esenciales. Esto incluye una formación continua y un enfoque en habilidades relevantes para el siglo XXI en sectores como la agroindustria, el turismo, y las tecnologías digitales. Esta estrategia no solo mejorará la competitividad, sino que ayudará a reducir la informalidad y la pobreza mediante la inserción laboral de calidad, beneficiando así el desarrollo territorial y económico (DNP, 2023; Universidad del Externado, 2023).

La revalorización del espacio rural como núcleo del desarrollo y la sostenibilidad ambiental son fundamentales en este proceso. Es esencial promover la difusión de innovaciones y asegurar una intensificación productiva sustentable, en línea con un enfoque de sistemas productivos. Además, es necesario priorizar la mejora de la calidad educativa, junto con el aumento de la cobertura, para desarrollar habilidades que permitan a la fuerza laboral manejar tecnologías avanzadas y adoptar innovaciones. Esto resulta crucial para la reindustrialización y la diversificación económica en Bolívar.

Lo anterior, de la mano con la capacitación en competencias laborales y la promoción del bilingüismo son estrategias necesarias para preparar a los trabajadores y empresarios de Bolívar para un mercado global cada vez más

competitivo. Esto incluye el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión que son esenciales para la efectividad en los encadenamientos productivos.

En el Plan Nacional para Apoyar la Generación de Ingresos y la Inclusión Productiva en el Medio Rural se proponen tres ejes de acción y áreas de intervención (Departamento Nacional de Planeación, et al., 2023):

1. Emprendimiento rural como medio para generar ingresos, con un enfoque en las fases iniciales, ya que es en la etapa de operación y puesta en marcha donde muchos emprendimientos rurales no logran mantenerse.
2. El segundo eje se centra en el tipo de organización como factor habilitador clave, considerando desde iniciativas individuales hasta conglomerados no formales, asociaciones o empresas.
3. El tercer eje aborda el desarrollo de factores de producción, enfocados en la asociatividad y el financiamiento, con un acompañamiento técnico que abarca desde la inclusión productiva hasta la gestión de riesgos financieros, de mercado, biológicos y climáticos.

Por otro lado, como se menciona en el Plan de Desarrollo Bolívar me enamora (2024-2027), la promoción de redes de colaboración entre empresas, universidades y gobiernos es clave para fomentar un ecosistema de innovación. La creación de nuevas instituciones y arreglos institucionales puede facilitar el desarrollo de sinergias que potencien el talento local y generen impactos socioeconómicos significativos. Así mismo, la creación de redes globales y regionales se presenta como una oportunidad para dinamizar el sistema de innovación, favoreciendo la implementación de nuevos arreglos institucionales que propicien la colaboración entre distintos actores. La capacitación y formación de talento humano calificado, junto con la incorporación de tecnologías y conocimientos, son cruciales para aumentar la productividad y competitividad del departamento. En este sentido, se debe priorizar el desarrollo de habilidades que fomenten el bilingüismo y la competencia laboral, alineando la educación con las demandas del mercado y la investigación.

Por lo tanto, para mejorar las condiciones del capital humano en Bolívar, es imprescindible que las autoridades educativas no solo incrementen la cobertura educativa, sino que también se enfoquen en la mejora de la calidad. La generación y absorción de tecnología y conocimiento dependen en gran medida del capital humano disponible. Por lo tanto, es vital implementar programas de formación que no solo desarrollen habilidades técnicas, sino que también fomenten el espíritu investigativo y la capacidad de gestión en los trabajadores.

Es indispensable la revalorización del espacio rural como una unidad de análisis y acción es crucial para abordar las desigualdades y desafíos en el desarrollo rural. Las iniciativas asociativas y el fortalecimiento de capacidades en el ámbito rural pueden generar ventajas competitivas significativas para los pequeños productores.

Por lo tanto, este apartado sugiere tener en cuenta:

- La disponibilidad de una educación básica sólida, así como programas técnicos y superiores accesibles, es fundamental. La calidad de la educación en Bolívar influye directamente en las habilidades y conocimientos que los individuos aportan al mercado laboral. Asegurar que la educación esté alineada con las demandas productivas del departamento facilita que el capital humano contribuya efectivamente al desarrollo socioeconómico.
- Crear fondos y becas específicas para la investigación en áreas aplicadas, como tecnología agrícola y prácticas sostenibles, incentivaría a estudiantes y profesionales a desarrollar soluciones directamente vinculadas a los retos de la región. Este enfoque ayudaría a aumentar la productividad y competitividad del departamento al aplicar investigaciones académicas a problemas concretos.
- Ampliar la cobertura de programas de becas y subsidios para poblaciones vulnerables, tanto en áreas urbanas como rurales, contribuye a reducir la desigualdad y a integrar más personas al mercado laboral formal. Programas de inserción laboral y capacitación, especialmente dirigidos a mujeres y jóvenes en situación de vulnerabilidad, pueden fortalecer significativamente el capital humano.
- Involucrar más a empresas locales en el diseño y ejecución de programas de educación técnica y tecnológica es clave para alinear la formación con las necesidades del mercado laboral. Los programas de formación conjunta podrían incluir prácticas profesionales, talleres y proyectos patrocinados por empresas, lo que aumentaría la empleabilidad de los graduados.
- Fortalecer redes de colaboración entre instituciones educativas, el gobierno, el sector privado y organizaciones comunitarias permitirá desarrollar soluciones y proyectos que respondan a los problemas locales, como la informalidad laboral y la capacitación técnica. Las redes colaborativas también facilitan la transferencia de conocimientos y recursos.
- La implementación de infraestructura digital en áreas rurales de Bolívar permitiría ampliar el acceso a programas de formación a distancia, cursos técnicos y oportunidades de empleo remoto. Esto ayudaría a superar las

barreras geográficas y abriría nuevas oportunidades de aprendizaje y trabajo para la población rural.

- Bolívar, particularmente Cartagena, tiene un potencial turístico que puede beneficiarse del bilingüismo. La promoción de programas de bilingüismo, especialmente en Cartagena, junto con el desarrollo de competencias digitales, fortalecerá la competitividad de Bolívar en el turismo y otros sectores globalizados. Estas habilidades son fundamentales para aumentar la empleabilidad y mejorar las oportunidades de inserción laboral en la economía formal.

## Conclusiones

Los hallazgos en el sector educativo y laboral en Bolívar reflejan importantes logros, como la cobertura del 102.7% en educación primaria y secundaria, aunque persisten desafíos significativos, especialmente en educación media vocacional y superior, cuya cobertura se mantiene por debajo del promedio nacional. Este déficit en la formación limita el acceso de los jóvenes a empleos formales y bien remunerados y afecta la productividad de sectores estratégicos, como el agropecuario, el cual enfrenta dificultades debido a una falta de innovación y a la baja capacitación en tecnologías y técnicas sostenibles (Corpoica, 2016; IPREG, 2022).

Los hallazgos destacan las disparidades en la cobertura y calidad educativa en Bolívar, particularmente en la educación media y superior, que presentan tasas considerablemente bajas en comparación con el promedio nacional, limitando las oportunidades de desarrollo del capital humano. En 2022, menos de la mitad de los jóvenes que completan la educación media continúan con estudios superiores, y solo un pequeño porcentaje de las instituciones técnicas y tecnológicas concentra la mayor parte de los matriculados, lo cual indica una oferta académica centralizada que no responde equitativamente a las necesidades del departamento

El Índice Departamental de Competitividad de 2024 posiciona a Bolívar en el lugar 11 a nivel nacional, un progreso que refleja esfuerzos en términos de cobertura educativa, pero no así en calidad, donde ocupa el puesto 26. Estos resultados sugieren que, si bien Bolívar ha mejorado en acceso, persisten importantes desafíos en términos de calidad educativa y eficacia formativa, lo cual limita el impacto del capital humano en el desarrollo socioeconómico del departamento

En el ámbito laboral, el empleo está concentrado en sectores como comercio, hoteles, y restaurantes, mientras que el agropecuario, aunque relevante, solo aporta el 1.1% del empleo formal. La informalidad afecta a más del 80% de los hogares, lo cual limita la estabilidad y el desarrollo económico sostenible del departamento. Además, persisten barreras de inclusión laboral, como la significativa brecha de género y el alto porcentaje de jóvenes en la categoría NINI, lo que indica la necesidad urgente de políticas inclusivas que promuevan oportunidades equitativas y la inserción laboral de jóvenes y mujeres (UrbanPro, 2019; Gobernación de Bolívar, 2024)

Las recomendaciones planteadas sugieren acciones orientadas a descentralizar y diversificar la oferta educativa, tanto técnica como universitaria, mejorando su acceso en áreas rurales y enfocándose en competencias relevantes para el mercado laboral local. La implementación de programas de mentoría, inversión en infraestructura tecnológica, y el fomento de habilidades en tecnología y bilingüismo serán fundamentales para superar las barreras de inclusión laboral. Además, la creación de incentivos para el emprendimiento en sectores como la agroindustria y el turismo puede proporcionar oportunidades económicas que impulsen el desarrollo local.

Las limitaciones en cobertura y calidad educativa y las altas tasas de informalidad laboral en Bolívar destacan la importancia de enfoques que integren políticas de desarrollo educativo y social. Como posibles áreas de investigación futura, sería pertinente evaluar el impacto de la descentralización educativa en la inclusión rural y analizar las barreras de género y juventud en la inserción laboral para diseñar intervenciones específicas que reduzcan estas brechas. Además, el fortalecimiento de redes colaborativas y de innovación en sectores como el agropecuario será esencial para optimizar el potencial del capital humano y social en Bolívar.

## **Referencias**

Boisier, Sergio (2002). Conversaciones Sociales y Desarrollo Regional. Editorial Universidad de Talca. Talca. Chile.

Corpoica. (2016). Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sector Agropecuario.

DNP. (2023). Estudio sobre Economía Popular en la Ruralidad.

DNP. (2006). Agenda Interna para la productividad y la competitividad: documento regional Bolívar.

Fundación Santo Domingo. (2022). Presentación de resultados sobre formación y demanda laboral en Cartagena.

Fundación Santo Domingo, Innquanta. (2022). Resultados sobre formación y demanda laboral en Cartagena.

Fundación Santo Domingo. (2024). Panorama y Recomendaciones: Estudio Innquanta brechas laborales CTG.

Gobernación de Bolívar. (2008). Plan Regional de Competitividad Cartagena y Bolívar.

Gobernación de Bolívar. (2024). Plan de Desarrollo 2024-2027 Bolívar me enamoro.

Icultur. (2019). Plan Estratégico de Turismo de Bolívar (2019-2029).

IPREG. (2022). Diseño de lineamientos de política pública departamental para desarrollo productivo y empresarial.

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, vol. 13, pp. 1-36.

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. (2017). Actualización del Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del sector Agropecuario PECTIA (2017-2027).

Secretaría de Hacienda Distrital. (2020). Encadenamientos y aglomeraciones productivas en Cartagena de Indias D, T y C.

Universidad del Externado. (2023). Cartagena 2040: Estudio prospectivo estratégico de Cartagena al horizonte del año 2040.

UrbanPro. (2021a). Cobertura de formación técnica y tecnológica: Plan de acción y plan operativo CRCI Bolívar.

UrbanPro. (2021b). Plan de Acción y Plan Operativo: CRCI Departamento de Bolívar.

UrbanPro. (2019). Política de Desarrollo Económico de Cartagena: Por una Cartagena Productiva y con Oportunidades para todos.