

Seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en la ciudad de Cartagena de Indias

Serie Avances de Investigación
No 13

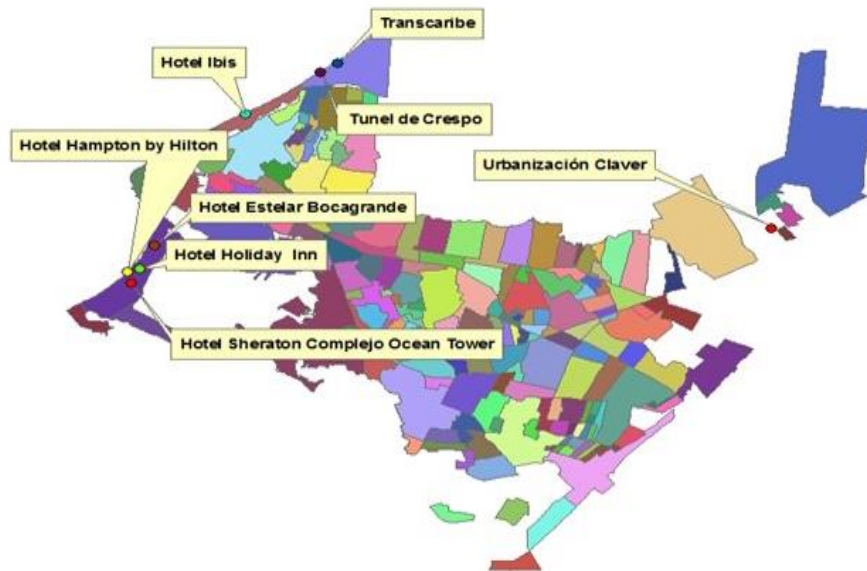


ISSN: 2145-0730

Mayo de 2015

Serie Avances de Investigación
No 13





Seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en la ciudad de Cartagena de Indias

Cartagena de Indias, mayo de 2015

Equipo de Investigadores

Luis Fernando López Pineda

Director del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”

Dairo Javier Novoa Pérez

Coordinador general e investigador principal del estudio

Teófilo Boyano Fram

Investigador Asistente

Proyectos e instituciones cooperantes

Proyecto Hotel Ibis

Proyecto Hotel Obra Pía

Proyecto Hotel Estelar Cartagena

Proyecto Hotel Sheraton Ocean Tower

Proyecto Hotel Hampton By Hilton

Proyecto Hotel Holliday Inn Cartagena

Proyecto Urbanización Claver

Proyecto Túnel de Crespo

Proyecto Transcaribe



Tabla de contenido

Presentación	7
1. Buena dinámica en la inversión privada en Cartagena.....	9
2. El empleo generado por las 200 empresas más grandes de Cartagena	14
3. Proyectos de inversión identificados en Cartagena de Indias en 2012.....	16
4. Perspectivas de la inversión privada: Porqué invertir en Cartagena	18
5. Proyectos nuevos y/o proyectos de expansión y megaproyectos en Cartagena de Indias	19
5.1 Análisis de la demanda laboral de los proyectos nuevos, proyectos de expansión y/o megaproyectos en Cartagena de Indias en el corto y mediano plazo.....	23
5.2 Fichas de resumen de la demanda laboral de los proyectos nuevos, proyectos de expansión y/o megaproyectos identificados en Cartagena de Indias, 2013	32
5.3 Georeferenciación de los nuevos proyectos de inversión identificados y analizados en el marco del proyecto: seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias.	41
5.4 Identificación de otros proyectos en la región en el corto y mediano plazo.....	42
6. Orientaciones de política para la vinculación de la población del territorio a los proyectos, proyectos de expansión y megaproyectos identificados en Cartagena de Indias	44
Conclusiones	46
Referencias Bibliográficas	49

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Inversión Neta de Capitales en Cartagena. I semestre de 2012 - 2013.....	10
Gráfico 2. Participación de la industria de Cartagena en la industria nacional,.....	11
2000 – 2010	11
Gráfico 3. Distribución de la producción industrial por ciudades y áreas metropolitanas, 2000-2010....	11
Gráfico 4. Empleos directos generados por las inversiones realizadas en Cartagena en 2012 según nivel de formación	17
Gráfico 5. Empleos directos generados por las inversiones realizadas en Cartagena en 2012 según nivel de formación	18
Gráfico 6. Empleos proyectados por área de trabajo de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena.....	24
Gráfico 7. Criterios empresariales identificados por los inversionistas en Cartagena para la vinculación de personal administrativo. 2013	25
Gráfico 8. Criterios empresariales identificados por los inversionistas en Cartagena para la vinculación de personal operativo. 2013.....	26
Gráfico 9. Distribución del empleo proyectado en el área administrativa de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena según nivel de formación, 2013.....	27
Gráfico 10. Distribución del empleo proyectado en el área operativa de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena según nivel de formación, 2013.....	28

La **Serie Avances de Investigación** presenta, a manera de borradores, los avances de investigaciones que se encuentren en desarrollo por parte del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad –CEDEC-, de la Cámara de Comercio de Cartagena. Esta serie brinda la posibilidad de que los hallazgos obtenidos en cada investigación puedan ser consultados de manera preliminar antes de tener la versión final del documento, y, al mismo tiempo, permite la retroalimentación constructiva entre los investigadores y sus lectores.

Resumen

El análisis de las perspectivas de inversión privada en la ciudad de Cartagena de indias, y que hacen parte del estudio denominado: seguimiento a proyectos y/o megaproyectos y su impacto en la generación de empleo, apunta hacia la identificación de los empleos y perfiles demandados por los proyectos o megaproyectos en la ciudad, en el corto y mediano plazo. Este fue un estudio que se desarrolló en el marco del Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar –OML-, a través de un convenio interinstitucional entre la Universidad Libre sede Cartagena y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD-

En general, existe en las regiones la necesidad de hacer un monitoreo permanente de las demandas actuales y futuras de la mano de obra que se requerirá por parte de las nuevas empresas y proyectos que se instalen en el territorio local, lo que permitirá conocer con anticipación las características de la mano de obra que se demandará. Esto, se constituye en un insumo técnico de gran utilidad, no solo para los sistemas públicos de empleo, quienes podrán orientar la oferta sobre las características de las vacantes que se demandan, disminuyendo las asimetrías que separan a oferentes y demandantes y reduciendo al tiempo la búsqueda de empleo; sino también, al sistema educativo local, el cual, conociendo con anticipación las características en la formación de la mano de obra que demandarán las empresas, podrá diseñar políticas educativas que permitan reorientar la formación de la mano de obra local acorde a las exigencias del mercado. Desde esta perspectiva, la proyección de empleos de los 9 proyectos de inversión identificados en la ciudad en el marco de este estudio, y que constituyen las vacantes identificadas, ascendió a 3.330 puestos de trabajo, de los cuales, el 8,9%, es decir, unos 297 empleos corresponden al área administrativa y 91,1% (unos 3.033 empleos), al área operativa. Como criterios muy importantes identificados por los inversionistas para la selección de personal en el área administrativa se encuentran: el nivel educativo, las competencias, las habilidades, los valores, la experiencia y la actitud para el trabajo. En el caso de las vacantes operativas prevalecen criterios de selección como el nivel educativo, las competencias y la actitud para el trabajo. Criterios relacionados con la experiencia, habilidades, cercanía y estrato socioeconómico son considerados por los inversionistas como poco importantes o indiferentes.

Palabras claves: Proyectos de inversión, demanda laboral, características de la mano de obra

ISSN: 2145-0730



Presentación

El presente informe hace un análisis de los proyectos de inversión nuevos y/o proyectos de expansión de empresas en la ciudad de Cartagena, y su impacto en la generación de empleo, y la identificación de aspectos como: empleo total requerido, criterios empresariales para la vinculación de personal y las necesidades previstas de recurso humano. Así mismo, hace un acercamiento hacia los perfiles ocupacionales de los cargos requeridos en los proyectos intervenidos con reconocimiento del nivel de educación exigido, experiencia, edad, competencias relacionadas con el saber, el saber hacer y el ser, habilidades y actitudes. Así mismo, el período estimado de vinculación.

La información utilizada para este estudio se fundamentó en información primaria y secundaria. La información primaria fue construida a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los Gerentes y/o encargados de proyectos de inversión nuevos o proyectos de expansión en la ciudad. La identificación inicial de los proyectos se obtuvo a partir de información secundaria obtenida a partir de la Agencia de inversiones de Cartagena y Bolívar “Invest INN”, Cámara de Comercio de Cartagena, del Sistema de Información Turística de Cartagena “SITCAR”, entre otras fuentes de información; y del monitoreo diario a las informaciones de la prensa local, regional y nacional; así como de la internet. Como complemento a la información relacionada con los proyectos nuevos y/o de expansión en la ciudad, se consideró importante incluir un análisis de la inversión neta de capitales, desde una perspectiva reciente, a fin de determinar el comportamiento de esta variable en el primer semestre de 2013, tomando como fuente de información, la base de datos del registro mercantil de la Cámara de Comercio de Cartagena.

Es importante señalar que este estudio es el resultado del esfuerzo colaborativo de las entidades aliadas y entidades cooperantes: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD, Ministerio del Trabajo y el Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar (OML) con sus entidades socias: Cámara de Comercio de Cartagena, Universidad de Cartagena,

Universidad Libre, Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Universidad del Sinú, Universidad Tecnológica de Bolívar, SENA y la Alcaldía Mayor de Cartagena.

Consecuente con lo anterior, el presente documento se encuentra dividido en siete secciones. En la primera, se presenta un análisis de la dinámica de la inversión de capitales en la ciudad. La segunda sección, comprende un análisis del empleo generado por las 200 empresas más grandes de Cartagena. Seguidamente, en la tercera sección, se hace una identificación de proyectos de inversión en la ciudad en el año 2012, a partir de la encuesta de línea base de inversión aplicada por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”. La quinta sección, está constituida por los proyectos nuevos y/o proyectos de expansión o megaproyectos en Cartagena de Indias, que comprende un análisis tanto de los proyectos identificados, su georeferenciación y la demanda laboral de dichos proyectos. Este capítulo se complementa con la identificación de otros proyectos de inversión en la región en el corto y mediano plazo. La sexta sección, la constituyen algunas orientaciones y estrategias para la vinculación de la población del territorio a los proyectos identificados. Finalmente, la séptima sección, muestra las principales conclusiones del estudio.

1. Buena dinámica en la inversión privada en Cartagena.

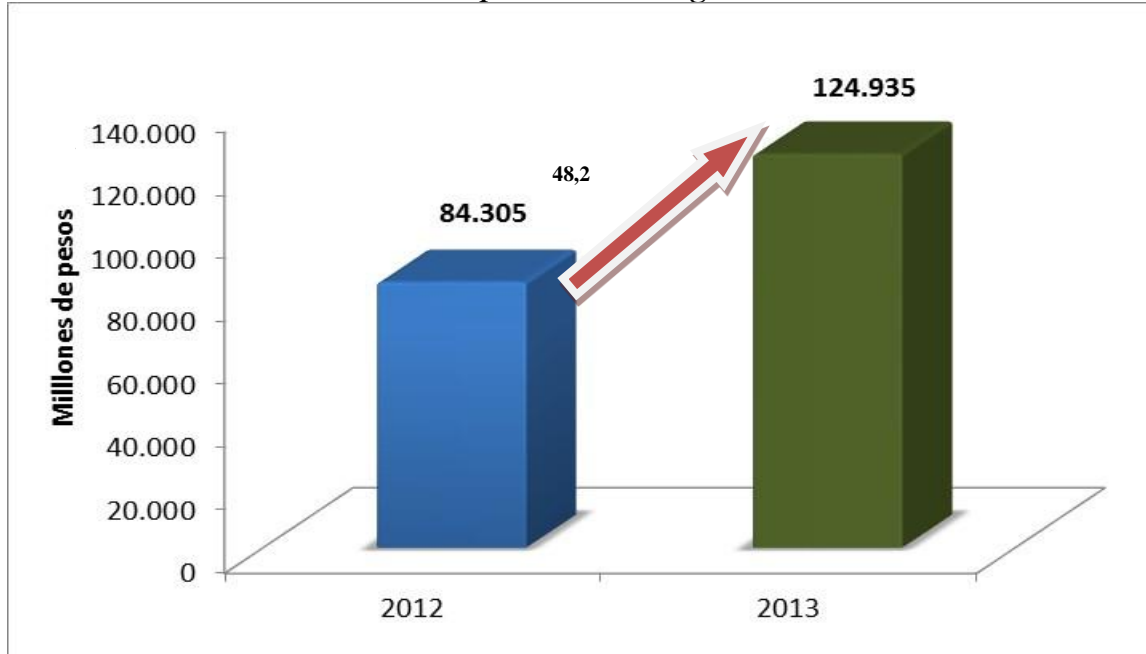
La inversión, como segundo componente de la demanda agregada¹ constituye un factor dinamizador de la economía, pues a través de ella se incide en la capacidad de producción de las empresas, la generación de empleo y por tanto en el crecimiento económico. Tanto la inversión privada como la pública hacen parte de ese factor complementario que necesita el tejido empresarial de las ciudades para ser más productivo y competitivo.

Desde esta perspectiva, y con base en las estadísticas suministradas por el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Cartagena, la inversión privada² en la ciudad, en lo corrido del primer semestre de 2013, ha evidenciado una buena dinámica de crecimiento, alcanzando durante ese período, un monto equivalente a los \$124.935 millones, 48,2% superior a la realizada en el primer semestre de 2012, lo que permitió un ingreso adicional a la economía de la ciudad de \$40.629,9 millones, fomentando con ello una mayor capacidad de producción en las empresas (Gráfico 1).

¹La demanda agregada es concebida como la demanda de bienes en la economía, y está constituida por el consumo, la inversión, el gasto público y las exportaciones netas. Para mayor detalle, véase: Dornbush, Rudiger, Fisher y otros. *Macroeconomía*. MC Graw Hill, séptima edición, España, 1998, p 238.

²El indicador utilizado para hacer el análisis de la dinámica de la inversión privada es la Inversión Neta de Capitales (INK), el cual se calcula mediante la sumatoria de capital constituido al cual se le agrega o resta el capital reformado, y a este resultado se le resta el capital liquidado por las empresas que cesan sus funciones. La inversión privada se estima por el movimiento de capitales efectuado por las sociedades, resulta de sumar el capital constituido, más los aumentos de capitales (reformas), y se le resta el capital por concepto de liquidación de sociedades.

Gráfico 1. Inversión Neta de Capitales en Cartagena. I semestre de 2012 - 2013

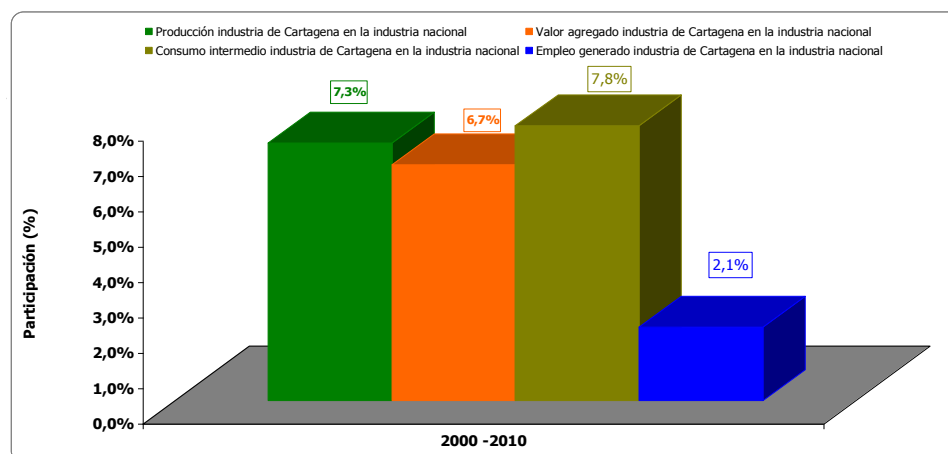


Fuente: Cálculos propios con base en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Cartagena

Los incrementos más altos en la inversión privada en la ciudad de un período a otro, se hicieron más evidentes en el sector de la industria manufacturera (238,3%), alojamiento y servicios de comida (116,2%), actividades de atención de la salud humana (109,5%) y, transporte y almacenamiento (25,2%).

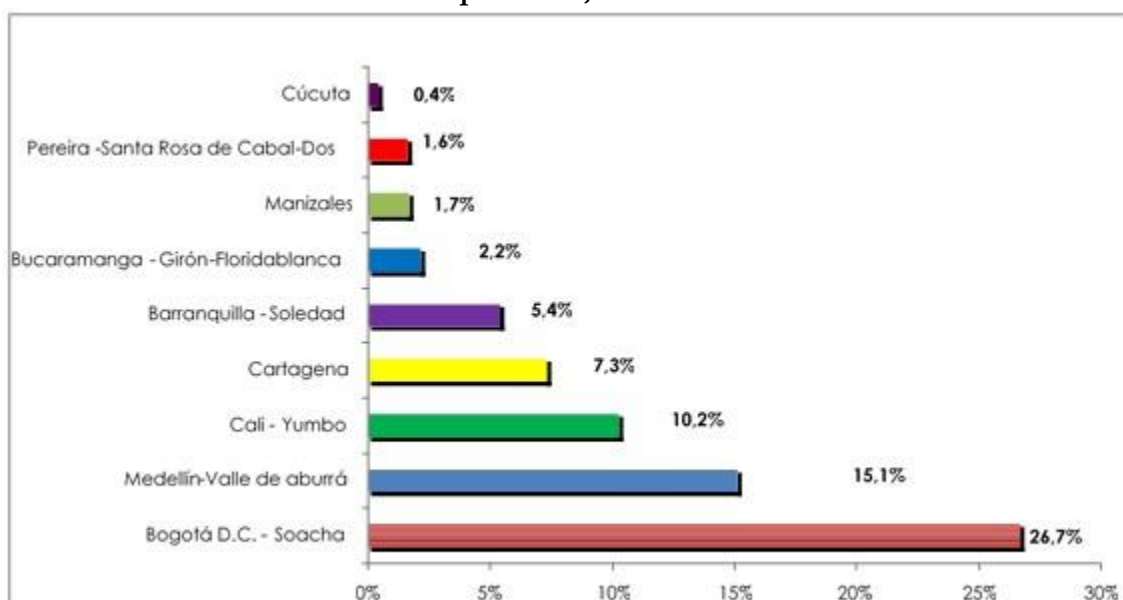
El mayor incremento en la inversión en el sector de la industria manufacturera se explica por la importancia de este sector en la dinámica económica de la ciudad. En efecto, la industria de Cartagena constituye la manufactura de mayor importancia en el Caribe Colombiano. En promedio, durante el período 2000-2010 el sector fabril de la ciudad generó 7,3% de la producción de la industria nacional, 6,7% del valor agregado, 5,8% del consumo intermedio y 2,1% del empleo que genera la industria en Colombia, y que la posicionan según la Encuesta Anual Manufacturera por Áreas Metropolitanas, como la cuarta ciudad industrial, después de Bogotá, Medellín y Cali (Novoa, 2012, p.22).

Gráfico 2. Participación de la industria de Cartagena en la industria nacional, 2000 – 2010



Fuente: Cálculos propios con base en Cuentas Nacionales del DANE

Gráfico 3. Distribución de la producción industrial por ciudades y áreas metropolitanas, 2000-2010



Fuente: Cálculos propios con base en Cuentas Nacionales del DANE

Es importante señalar que la estructura productiva de la industria de Cartagena evidencia que la producción industrial de la ciudad se caracteriza por una alta concentración en el sector de fabricación de productos de la refinación del petróleo – el cual participa con el 39,7% de la producción industrial -, seguido por la fabricación de sustancias químicas (38%), y la fabricación

de productos plásticos (6,6%). En conjunto, estos tres sectores generaron el 84,2% del total de la producción industrial de la ciudad, lo que marca la especialización productiva de la industria de Cartagena.

Otro aspecto importante a destacar, es que Cartagena es el principal productor de sustancias químicas a nivel nacional. En efecto, en el año 2010 la ciudad produjo el 50% del total de la producción de sustancias químicas a nivel nacional, lo que marca su especialización fabril y la importancia de la industria de la ciudad en el agregado nacional.

Volviendo al análisis de la inversión privada en Cartagena, hay que señalar que en el primer semestre de 2013, las actividades de servicios administrativos y de apoyo (26,6%), la industria manufacturera (23,4%), la construcción (10,4%) y el transporte y almacenamiento (9,7%), se han caracterizado por la mayor inversión privada de la ciudad. En efecto, estos cuatro sectores económicos concentraron el 70,1% (\$87.577,7 millones) de la inversión privada de Cartagena, que en total ascendió a \$124.935 millones en el primer semestre de 2013 (Cuadro 1).

Lo anterior, corrobora la importancia que ha venido ganando Cartagena de Indias como centro de acopio de la inversión privada, donde la ubicación estratégica, la infraestructura logística y portuaria, los incentivos tributarios hacia sectores claves que como el turismo, han facilitado la llegada de inversión privada, y con ello, un mayor crecimiento y desarrollo.

Cuadro 1. Cartagena de Indias. Inversión Neta de Capitales por actividad económica. I semestre de 2013

Actividad económica	Inversión Privada (Millones de pesos)	Participación (%)
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	33.258,30	26,6%
Industria manufacturera	29.224,64	23,4%
Construcción	12.938,60	10,4%
Transporte y almacenamiento	12.156,20	9,7%
Actividades inmobiliarias	9.178,10	7,3%
Comercio al por mayor y al por menor	7.871,41	6,3%
Actividades de atención de la salud humana	6.098,77	4,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.426,01	3,5%
Alojamiento y servicio de comida	2.830,60	2,3%
Información y comunicaciones	2.133,23	1,7%
Actividades financieras y de seguro	1.534,50	1,2%
Actividades artísticas de entretenimiento, recreación y deporte	1.306,60	1,0%
Actividades de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	699,40	0,6%
Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales	691,45	0,6%
Educación	349,70	0,3%
Otras actividades de servicio	201,27	0,2%
Explotación de minas y canteras	18,50	0,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	17,20	0,0%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores	0,50	0,0%
Total general	124.934,99	100,0%

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Cartagena.

2. El empleo generado por las 200 empresas más grandes de Cartagena

La generación de empleo se ha constituido en el centro de atención de las economías tanto desarrolladas como en vía de desarrollo. De hecho, el empleo constituye un factor determinante para alcanzar el desarrollo económico y social. Sin embargo, como consecuencia del mismo proceso de globalización e internacionalización de las economías, se han dado grandes transformaciones en la estructura ocupacional. En efecto, “en los países industrializados se está pasando de las industrias manufactureras primarias y tradicionales al sector servicios y a actividades que requieren un alto nivel de conocimientos. Así mismo, las mejoras tecnológicas y la subcontratación de tareas a los países en desarrollo conllevan una disminución de los empleos que requieren una especialización mediana” (Banco Mundial, 2013., p. 6, 7).

Otro aspecto que se identifica dentro de este modelo de economías abiertas, es que cada vez el sector privado ha venido ganando mayor importancia en cuanto a la generación de empleo. Sin embargo, necesita del concurso y apoyo del sector público, quien con sus políticas, estrategias y programas, y guiado por aquellos empleos de mayor beneficio para el desarrollo económico, tiene la responsabilidad de apoyar u obstaculizar cualquier iniciativa de creación de empleo por parte del sector privado.

El papel del sector privado como generador de empleo, se hace evidente en el *Informe del Banco Mundial sobre desarrollo mundial 2013: Empleo*, en donde se señala al sector privado como el principal motor de generación de empleo, que crea el 90% de todos los puestos de trabajo en el mundo. Es decir, 9 de cada 10 puestos de trabajo en el mundo, son creados por el sector privado (Banco Mundial, 2013, p. 7). Por ello, se hace necesario de un trabajo mancomunado de las instancias público –privadas para alcanzar una estabilidad y un desarrollo económico sostenible; sobre todo, por el papel que desempeña el empleo como un factor que va más allá de la importancia en el bienestar individual, y en el eje de los objetivos de la sociedad como la disminución de la pobreza, o el incremento en la productividad y la cohesión social, para constituirse en ese elemento capaz de ayudar a alcanzar un desarrollo social y económico.

Con respecto al empleo generado por un segmento del sector privado en la ciudad de Cartagena, y más específicamente el constituido por las 200 empresas más grandes de la ciudad. En el año 2012, estas empresas generaron 41.978 empleos³, 4.848 más que en el periodo anterior (CEDEC, 2013, p.8). Si se compara el total de empleos generados por estas empresas con los reportes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE para el período agosto – octubre de 2013, donde la ciudad registró un total de 400.531 ocupados, el empleo generado por las 200 empresas más grandes de Cartagena representó aproximadamente 10,5% del empleo total de la ciudad.

Cuadro 2. Número de ocupados de las 200 empresas más grandes de Cartagena por actividad económica, 2012.

Actividad	Empleados	Participación
Construcción	11.869	28,3%
Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	11.120	26,5%
Industrias Manufactureras	5.334	12,7%
Alojamiento y servicios de comida	4.708	11,2%
Comercio al por mayor y al por menor	2.712	6,5%
Transporte y Almacenamiento	1.811	4,3%
Distribución de Agua y Gestión de Desechos	1.006	2,4%
Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	902	2,1%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	739	1,8%
Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreación	580	1,4%
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado	530	1,3%
Información y Comunicaciones	369	0,9%
Actividades Inmobiliarias	173	0,4%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	125	0,3%
TOTAL	41.978	100,0%

Fuente: Registro Mercantil CCC – Cálculos CEDEC.

Por ramas de actividad económica, la construcción se identifica como el sector de mayor número de empleos, con 28,3% del total de trabajadores de las 200 empresas más grandes de la ciudad. Le siguen en orden de importancia las actividades de servicio administrativo (26,5%) y la industria (12,7%), A nivel de empresas, la generación de empleos en la ciudad se hizo más evidente en la empresa CB&I Colombiana S.A., la cual generó 9.073 puestos de trabajo (21,6%). Téngase en cuenta que esta empresa es la contratista principal del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena, obra de infraestructura de gran envergadura a nivel nacional, cuya inversión alcanza los US\$ 3,892 millones de dólares, y busca convertir a la Refinería de Cartagena

³ Corresponde a los reportes realizados por las empresas en los formularios de renovación.

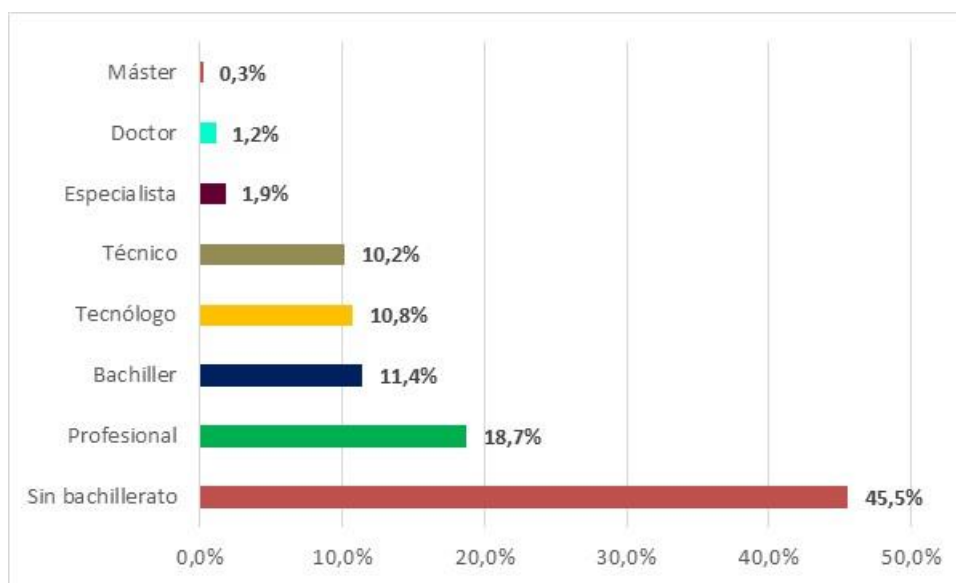
en la más competitiva de la cuenca del Caribe, al pasar de una capacidad instalada de 80 KBD a 165 KBD (CB&I, 2013, párr. 3).

3. Proyectos de inversión identificados en Cartagena de Indias en 2012

De acuerdo a los resultados preliminares de la Encuesta Línea Base de Inversión, aplicada por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC” en 2013 y orientada hacia inversiones realizadas en la ciudad en el año 2012, se identificaron en la ciudad y en municipios aledaños, 102 nuevos proyectos de inversión, de los cuáles 15% estaban orientados hacia las actividades inmobiliarias, 14% a la industria manufacturera y 13% a la construcción; así mismo, se identificaron otros tipos de inversiones en empresas que operan en actividades del comercio, logístico y portuario (CEDEC, 2013, p. 1, 3).

En general, estos 102 proyectos de inversión, en sus diferentes fases, han generado 18.235 empleos directos e indirectos, donde la gran mayoría tanto en el proceso de instalación como de operación, ha correspondido a mano de obra poco calificada (sin bachillerato). Esto fue visible, tanto en el empleo directo como indirecto. En efecto, de acuerdo a las encuestas de línea base de inversión, en el caso del empleo directo generado, los profesionales representaron 18,7% de la población ocupada, seguida por los bachilleres (11,4%), tecnólogos (10,8%), técnicos (10,2%), especialistas (1,9%), doctores (1,2%) y con títulos de maestría (0,3%).

Gráfico 4. Empleos directos generados por las inversiones realizadas en Cartagena en 2012 según nivel de formación

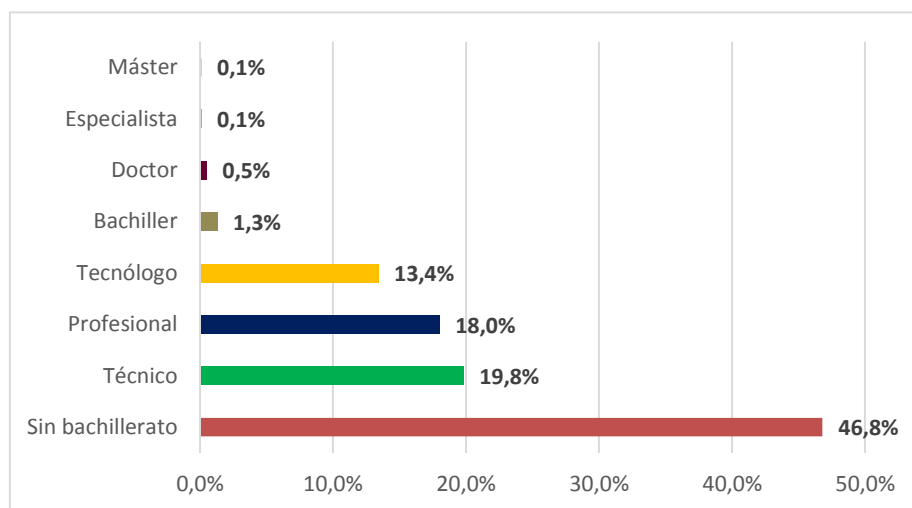


Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta línea base de inversión 2012 realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”.

Por otro lado, en lo referente al empleo indirecto generado por las inversiones realizadas en 2012 en la ciudad, el nivel de formación del personal vinculado fue el siguiente: sin bachillerato (46,8%), técnico (19,8%), profesional (18%), tecnólogo (13,4%), bachiller (1,4%), doctor (0,5%), especialista (0,1%) y master (0,1%).

En general, los proyectos anteriormente referenciados evidencian un bajo requerimiento de personal altamente calificado como magísteres o doctores, cuya participación tanto en el personal directo como indirecto vinculado, no superó 2,1% del total de empleados.

Gráfico 5. Empleos directos generados por las inversiones realizadas en Cartagena en 2012 según nivel de formación



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta línea base de inversión 2012 realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”.

4. Perspectivas de la inversión privada: Porqué invertir en Cartagena

Cartagena de Indias se caracteriza por ser la segunda economía entre las ciudades del Caribe Colombiano (después de Barranquilla), y una actividad económica dinamizada por la industria manufacturera, el comercio (al por mayor y al por menor), los servicios logísticos y portuarios, el turismo, la construcción; pero que, además, presenta unos altos niveles de inequidad social y de pobreza.

Dentro de las razones para invertir en Cartagena, según la Agencia de Inversiones de Cartagena de Indias y Bolívar “Invest Inn Cartagena”, se encuentran:

1. La ubicación Estratégica de la ciudad sobre el mar Caribe, lo que posibilita su conectividad.
2. Cartagena es la principal plataforma de comercio exterior de Colombia, la que permite el acceso a más de 1.500 millones de consumidores a través de acuerdos comerciales con 48 países, a través de sus puertos y aeropuertos.

3. Las condiciones naturales de una bahía profunda, tranquila, segura y amplia, donde no existen problemas de mareas, corrientes, ni huracanes; la cual tiene una profundidad de hasta 18 metros, lo que posibilita el desarrollo portuario.
4. La conectividad fluvial de Cartagena con el resto del país a través del canal del dique.
5. Cartagena se constituye en la primera ciudad industrial del Caribe Colombiano y la quinta del país. Además, la zona industrial de la ciudad, ubicada en Mamonal, cuenta con una infraestructura de puertos logísticos que fortalecen la competitividad de la ciudad.
6. El incremento de la inversión en la infraestructura hotelera de la ciudad, con presencia de cadenas internacionales como: Intercontinental, Hyatt, Sheraton, Hampton Inn, Holiday Inn, Occidental, entre otras.
7. Primer destino turístico en Colombia: vacacional y corporativo. Puesto 13 en América en el ranking ICCA y puesto 58 en el último ranking de la ICCA a nivel mundial. Se cuenta con una infraestructura hotelera de talla mundial.
8. La presencia de multinacionales en la industria manufacturera de la ciudad, lo que fortalece la competitividad de este importante sector de la economía
9. La presencia de 4 zonas francas, 4 terminales portuarias públicas y más de 40 terminales privados, ubicados estratégicamente, lo que hacen de la ciudad muy atractiva para cualquier empresario.
10. El contar con la segunda refinería de petróleo más importante del país, la cual se encuentra en proceso de expansión.

5. **Proyectos nuevos y/o proyectos de expansión y megaproyectos en Cartagena de Indias**

El análisis de las perspectivas de inversión en la ciudad de Cartagena de Indias, y que hacen parte del estudio denominado: *Seguimiento a proyectos y/o megaproyectos y su impacto en la generación de empleo*, apunta hacia la identificación de los empleos y perfiles demandados por los proyectos o megaproyectos en la ciudad, en el corto y mediano plazo.

Existe en las regiones la necesidad de hacer un monitoreo permanente de las demandas actuales y futuras de la mano de obra que se requerirá en las nuevas empresas y proyectos que

se instalen en el territorio local, lo que permitirá conocer con anticipación las características de las mismas. Esto, se constituye en un insumo de gran utilidad, no sólo para el sistema público de empleo que lidera el Ministerio de Trabajo, quienes podrán orientar la oferta sobre las características de las vacantes que se demandarán, disminuyendo las asimetrías que separan a oferentes y demandantes, y reduciendo al tiempo la búsqueda de empleo; sino también, al sistema educativo local, el cual, conociendo con anticipación las características en la formación de la mano de obra que demandarán las empresas, podrá diseñar políticas educativas que permitan reorientar la formación de la mano de obra local acorde a las exigencias del mercado.

Desde esta perspectiva, el ejercicio de seguimiento a nuevos proyectos de inversión en la ciudad, partió de una exploración inicial a partir de fuentes secundarias, lo que permitió identificar 17 proyectos de inversión: 14 asociados con la hotelería, uno enmarcado en el transporte masivo y movilidad de pasajeros y dos dentro del sector logístico y portuario, sectores económicos que han mostrado gran dinamismo en la ciudad.

En relación al sector hotelero, hay que señalar que en la ciudad la oferta hotelera ha evidenciado un crecimiento significativo en el total de habitaciones. En efecto, “actualmente, la oferta de establecimientos de alojamiento y hospedaje en el Distrito, inscritos en el Registro Nacional de Turismo (RNT) alcanza los 290 establecimientos, lo que representa un total de 9.757 habitaciones disponibles, y alrededor de 18.000 camas. El barrio Bocagrande se identifica por su mayor concentración de la oferta habitacional de la ciudad (40,4% del total de habitaciones disponibles), seguido por el Centro Histórico (con 16,4% de las habitaciones) y la Zona Norte (con 15,2% de las habitaciones). La concentración de la oferta habitacional en las demás zonas de la ciudad, fue menor; a juzgar por las cifras: Zonas no turísticas 14,4%, Getsemaní, 7,9%, Barú/Islas, 5,8%. (Novoa, Dairo, 2013, p. 11). Por otro lado, Cartagena de Indias, de acuerdo a los proyectos identificados en el sector, continuará expandiendo su oferta hotelera hacia los sectores de la Boquilla, Centro Histórico y Getsemaní. En efecto, según el Sistema de Información Turística de Cartagena de Indias –SITCAR, de la Corporación Turismo de Cartagena, durante el período 2013-2016, se llevarán a cabo una serie de proyectos que incrementarán la oferta hotelera en los próximos cuatro años, representando un total de 3.326

nuevas habitaciones⁴, y donde se identifican los proyectos de: Radisson Ocean Pavillion (233 habitaciones), Hampton by Hilton (132 habitaciones), los corales (250 habitaciones), Intercontinental - Complejo Nao Fun & Shopping (250 habitaciones), Sheraton - Complejo Ocean Towers (250 habitaciones), Hyatt Regency - Complejo Bocagrande Plaza (260 habitaciones), Estelar Bocagrande (260 habitaciones), Ibis (220 habitaciones), Holliday Inn Express and Suites (200 habitaciones), Iberostar (368 habitaciones), Hilton Conrad Karibana (280 habitaciones), Four Seasons (120 habitaciones), Obra Pía (100 habitaciones), Wyndham Santa Catalina (53 habitaciones), (Cuadro 3)(Novoa, Dairo, 2013., p. 13). Estos proyectos, tendrán un impacto positivo en cuanto a la generación de empleo en la ciudad.

Cuadro 3. Proyectos identificados en el sector turístico de Cartagena de Indias, 2013

Nombre	Zona	Apertura*	Habitaciones
Proyecto Hotel Hampton by Hilton	Bocagrande	2013 (2dosem.)	132
Proyecto Hotel los Corales (Comfenalco-Cafam)	Crespo	2013 (2do Sem.)	250
Proyecto Hotel Radisson Ocean Pavillion	Sector los Morros – Zona Norte	2013 (2do Sem.)	233
Proyecto Hotel Holiday Inn Express and Suites	Bocagrande	2014	200
Proyecto Hotel Wyndham Santa Catalina	Centro Histórico	2014	53
Proyecto Hotel Intercontinental - Complejo Nao Fun & Shopping	Bocagrande	2014	250
Proyecto Hotel Ibis	Marbella	2014	220
Proyecto Hotel Sheraton - Complejo Ocean Towers	Bocagrande	2015	250
Proyecto Hotel Hyatt Regency Complejo	Bocagrande	2015	260
Proyecto Hotel Estelar Bocagrande	Bocagrande	2015	260
Proyecto Hotel Obra Pía	Getsemaní	2016*	100
Proyecto Hotel Iberostar	Bocagrande	2016*	368
Proyecto Hotel Four Seasons	Getsemaní	2016*	120
Proyecto Hotel Hilton Conrad – Karibana	Manzanillo del Mar – Zona Norte	2016*	280
Total habitaciones 2013 – 2016			2.976

Fuente: Tomado de Novoa, Dairo (2013, p. 16)

Con respecto a los otros tres proyectos de inversión identificados en la ciudad, uno se enmarca dentro del sector logístico y portuario, tal es el caso del proyecto de expansión de la Terminal de Contenedores de Cartagena S. A., CONTECAR S. A., titular de una concesión portuaria para hacer uso y goce exclusivo de las playas y terrenos considerados por el Plan de Ordenamiento Territorial como áreas para uso y desarrollo de la actividad portuaria. Esta

⁴ No incluye proyecto de hoteles boutique en la ciudad.

empresa se dedica a la prestación de servicios portuarios asociados con la carga contenerizada general y a granel sólido.

Otro proyecto identificado fue el del Sistema Integrado de Transporte Masivo, Transcribe S.A., que representa para la ciudad uno de los principales elementos en la movilidad diaria, constituyéndose así en un macroproyecto de gran impacto social, desarrollo urbano y de competitividad para la ciudad. Actualmente, es un proyecto que se encuentra en su etapa final, que para su puesta en marcha necesitará de todo un talento humano comprometido con la logística de pasajeros y la alta experiencia en la movilización.

Finalmente, se identificó el megaproyecto de la Zona Franca Puerta de las Américas, el cual se vislumbra como la más completa zona franca de salud y servicios empresariales. Esta zona franca se encuentra ubicada estratégicamente y abarca un área inicial de 40 hectáreas. Esta es una zona que está integrada por una comunidad de salud y bienestar, una comunidad empresarial y las comunidades residencial y comercial

Cuadro 4. Proyectos identificados en Cartagena de Indias, 2013 (Otros sectores).

Nombre	Zona	Apertura*
Zona franca Puerta de las Américas	Zona Industrial Mamonal	N.D
Transcribe	Zona Urbana Cartagena	2015
Contecar (Ampliación)	Bocagrande	2014 - 2015

Fuente: Exploración inicial

En general, esta exploración inicial permitió identificar 14 proyectos de inversión asociados con la hotelería, uno enmarcado dentro del transporte masivo y movilidad de pasajeros, y dos dentro del sector logístico portuario, los cuales en principio constituían el universo objeto de este estudio y por lo cual fueron debidamente visitados e invitados a participar del estudio *Seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias*. Al final, por las dificultades en el acceso a la información de algunos de estos proyectos, el número de proyectos intervenidos y quienes respondieron la encuesta aplicada, fueron ocho; seis de los cuáles habían sido identificados en la exploración inicial y dos proyectos de inversión nuevos

que se identificaron en la fase operativa. En general, el total de proyectos objeto de estudio, puede observarse en el Cuadro 5.

Cuadro 5. Proyectos de inversión en Cartagena objeto de estudio y análisis, 2013

Nombre	Zona	Apertura*	Habitaciones	Estado
Proyecto Hotel Estelar Bocagrande	Barrio Bocagrande, con acceso por la Carrera Primera, la Avenida San Martín y la Calle 12	2015	350	En construcción
Proyecto Hotel Holiday Inn	Bocagrande. Carrera 2 No. 9-54	2014	200	En construcción
Proyecto Hotel Hampton by Hilton	Bocagrande. Avenida San Martín.	2013 (2 do sem)	132	En funcionamiento
Proyecto Hotel Sheraton Complejo Ocean Tower	Bocagrande. Cra. 3. Edificio Ejecutivo 7 - 129 Of. 704	2015	250	En construcción
Proyecto Hotel Ibis	Marbella. Avenida Santander Esquina	2014 agosto	190	En construcción
Pyto Hotel Obra Pía	Centro Histórico	2016	100	En Construcción
Proyecto Urbanización Claver	Kilómetro 1.5 de la carretera La Cordialidad. Al lado de la Urbanización Bicentenario -	2014 a 2022		Inicia en 2014
Proyecto Transcaribe	Barrio Crespo. Cra. 5a. No. 66-91 Edificio Eliana	2015		En construcción
Proyecto Túnel de Crespo	Barrio Crespo. Calle 70 hasta calle 62. Bordeando la playas	2014		En construcción

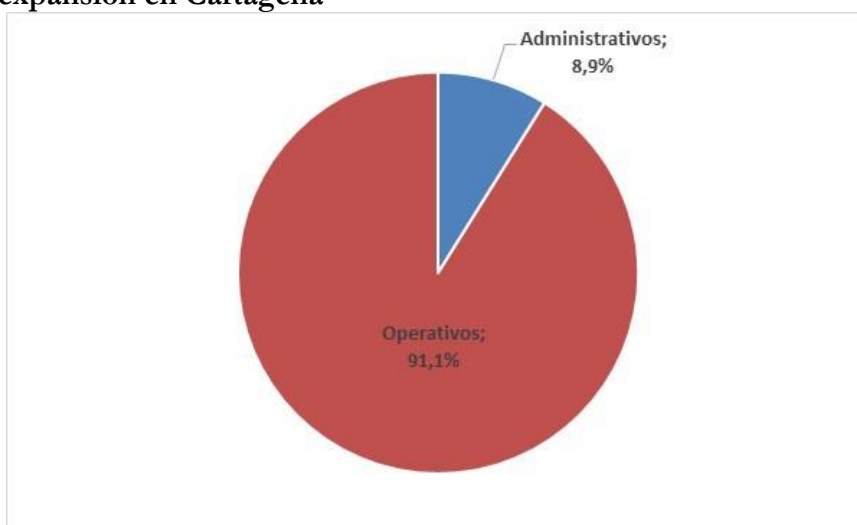
Fuente: Diseño y cálculos propios con base en proyectos intervenidos y encuestados, 2013.

5.1 Análisis de la demanda laboral de los proyectos nuevos, proyectos de expansión y/o megaproyectos en Cartagena de Indias en el corto y mediano plazo

El trabajo, por ser una actividad que no sólo está asociada a las necesidades de subsistencia, sino también con aspectos relacionados con la sociabilidad, expresión y autorrealización personal y profesional, se constituye en una de las actividades más importantes de la experiencia humana.

Desde esta perspectiva, esta sección de la investigación parte de los análisis de información obtenida a partir de la aplicación de una encuesta a proyectos debidamente identificados y que accedieron a la aplicación del instrumento, donde fueron identificados los empleos proyectados, los criterios empresariales para la vinculación de personal y las necesidades previstas de recurso humano. En total, se aplicaron encuestas a 9 proyectos, cuya proyección de empleos en la ciudad ascendió a 3.330 puestos de trabajo, de los cuáles el 8,9%, es decir, 297 empleos corresponden al área administrativa y el 91,1% (unos 3.033 empleos) al área operativa.

Gráfico 6. Empleos proyectados por área de trabajo de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena

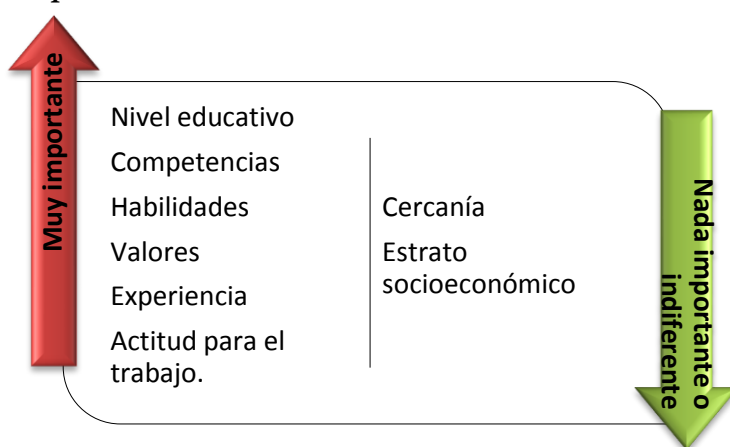


Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta aplicadas en estudio Seguimientos a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias, 2013.

Otro aspecto importante que se pudo rescatar a partir de la encuesta aplicada, está relacionado con los criterios empresariales para la vinculación de personal, tanto en los requerimientos de personal administrativo como operativo. En este sentido, se solicitó a los inversionistas que con base en una escala de valoración de Likert identificaran los criterios aplicables al momento de selección, tanto en el área administrativa como operativa. Esta escala de valoración evidencia parámetros comprendidos en el rango de 1 a 5, donde 1 es: nada importante, 2: poco importante, 3: importante, 4: medianamente importante y 5: muy importante.

En general, los inversionistas consideran como muy importante para la vinculación de personal en el área administrativa de sus proyectos, factores como: el nivel educativo, las competencias, las habilidades, los valores, la experiencia y la actitud para el trabajo. Estos criterios fueron calificados dentro de la escala de valoración con el número 5. Por su parte, criterios como la cercanía se identificó por los inversionistas como medianamente importante (calificación de 4); mientras que el estrato socioeconómico, lo calificaron algunos empresarios como nada importante (calificación de 1) o indiferente (Gráfico 7).

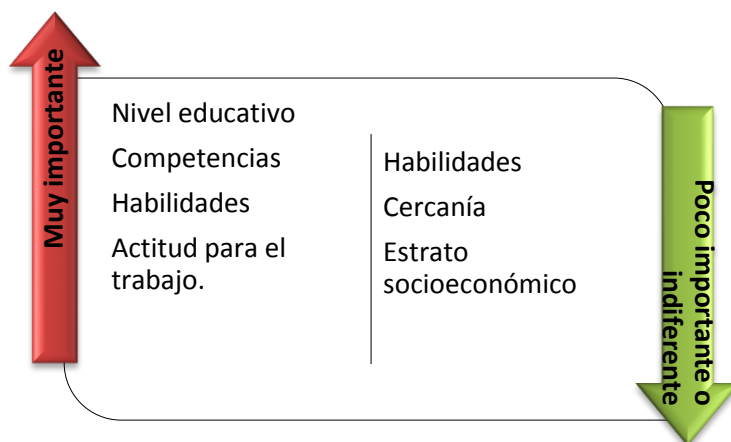
Gráfico 7. Criterios empresariales identificados por los inversionistas en Cartagena para la vinculación de personal administrativo. 2013



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta aplicadas en estudio Seguimientos a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias, 2013.

En relación con los criterios empresariales para la vinculación del personal operativo, de acuerdo a los mismos criterios establecidos por la escala Likert para el personal administrativo, se encontró que los inversionistas consideran también como muy importante (con calificación de 5), factores como: el nivel educativo, las competencias y la actitud para el trabajo. Sin embargo, la experiencia, las habilidades, la cercanía y el estrato socioeconómico, fueron considerados por algunos inversionistas como poco importantes (calificación de 1) o indiferentes (Gráfico 8).

Gráfico 8. Criterios empresariales identificados por los inversionistas en Cartagena para la vinculación de personal operativo. 2013

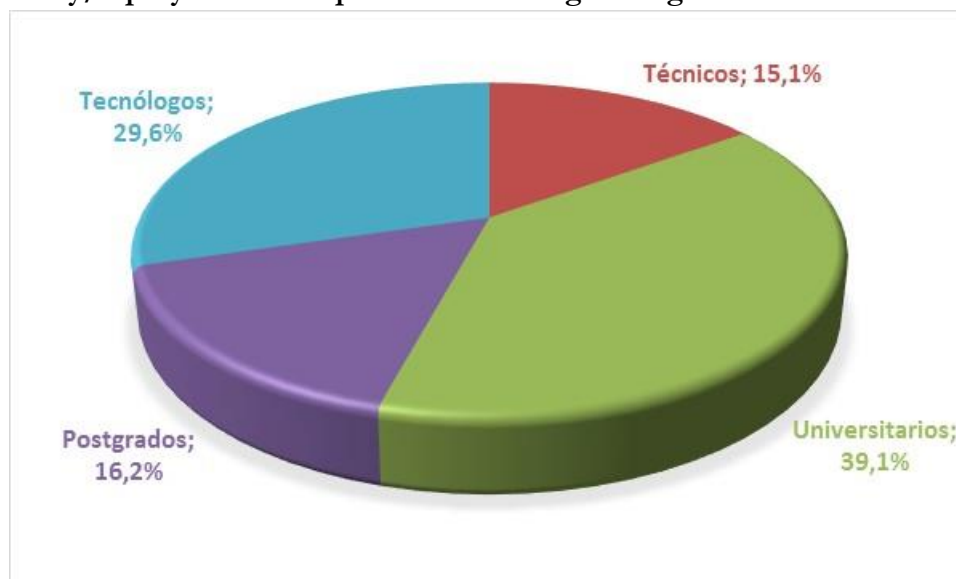


Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta aplicadas en estudio Seguimientos a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias, 2013.

Con relación a los rangos de edad preferidos, se encontró que para ambas áreas de desempeño empresarial (administrativo y/o operativo), el 100% de los inversionistas encuestados identificó los 18 años como el rango edad mínimo requerido. Con respecto a la edad máxima requerida, el 75% de los inversionistas se mostró indiferente, otro 12,5% identificó los 55 años como la edad máxima; y finalmente, se identificaron los 65 años como el máximo rango de edad requerido según el 12,5% de los empresarios encuestados.

Al analizar los niveles de educación requeridos del personal para vinculación en el área administrativa de los proyectos, se encontró que prevalece la mayor exigencia hacia un nivel de formación universitaria, con 39,1%, seguido muy de cerca por el tecnológico (29,6%), postgrado (16,2%) y técnico (15,4%) (Gráfico 9).

Gráfico 9. Distribución del empleo proyectado en el área administrativa de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena según nivel de formación, 2013



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta aplicadas en estudio Seguimientos a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias, 2013.

En el área operativa de los proyectos identificados en el campo relacionado con el nivel de formación, existe una mayor preferencia hacia personal con un nivel de formación técnica, donde prevalecen competencias relacionadas con el saber y saber hacer. En efecto, esta categoría de formación fue la preferida por el 82,1% de los inversionistas encuestados.

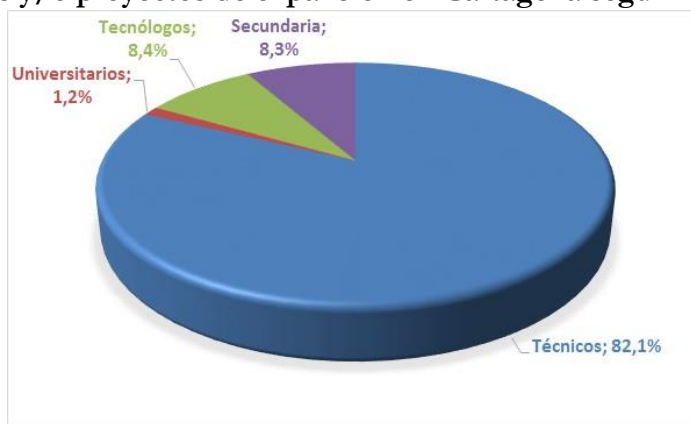
Lo anterior, corrobora la tesis de que *“la formación técnica está facultada para desempeñarse en los campos operativo e instrumental. Desarrolla competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en un conjunto de actividades laborales, realizadas en diferentes contextos con un alto grado de especificidad y un menor grado de complejidad, en el sentido del número y la naturaleza de las variables que intervienen, y que el profesional deberá controlar. Se trata de operaciones casi siempre normalizadas y estandarizadas. Habitualmente se requiere la colaboración con otros, a través de la participación en un grupo o equipo de trabajo dirigido, o la realización autónoma de trabajos de alta especialidad. Su formación se centra en la realización de acciones para la producción de bienes y servicios”* (Mineducación, 2011, p. 14).

Por su parte, la formación tecnológica, que representó 8,4% de los requerimientos de personal, también ocupa un papel importante dentro del personal operativo de los proyectos de inversión identificados. En efecto, *“la formación tecnológica desarrolla competencias relacionadas con la aplicación y práctica de conocimientos en un conjunto de actividades laborales más complejas y no rutinaria, en la*

mayor parte de los casos, y desempeñadas en diversos contextos. El tecnólogo puede visualizar e intervenir en procesos de mejora. Se logra mayor capacidad de decisión y de evaluación, así como de creatividad e innovación. Toda su formación corresponde a prácticas en la gestión de recolección, procesamiento, evaluación y calificación de información para planear, programar y controlar procesos que encuentran en la teoría razones fundamentales para la innovación y creatividad’ (Mineducación, 2011, p. 14)

Desde esta perspectiva, existe por parte el Ministerio de Educación Nacional, el compromiso social de seguir fortaleciendo el nivel de formación técnica y tecnológica, pues los resultados de las encuestas aplicadas a los inversionistas así lo manifiestan. En este sentido, se hace necesario buscar un mayor acercamiento del sector educativo hacia el sector productivo, a fin de retroalimentar esos programas de formación técnica y/o tecnológica que posibiliten la formación del personal, acorde a la visión de desarrollo futuro de Cartagena y a las necesidades del aparato productivo (Gráfico 10).

Gráfico 10. Distribución del empleo proyectado en el área operativa de las nuevas inversiones y/o proyectos de expansión en Cartagena según nivel de formación, 2013



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta aplicadas en estudio Seguimientos a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias, 2013.

Además de los requerimientos en cuanto a nivel de formación en el personal requerido, y como criterio de confianza en el personal a vincular, la gran mayoría de cargos potenciales identificados en los diferentes proyectos de inversión en la ciudad, exigen experiencia certificada en cargos similares, donde el número de años de experiencia juega un papel importante.

En el caso de los proyectos hoteleros identificados, que representaron el 67% de los proyectos objetos de este análisis (Es decir, 6 de los 9 proyectos), en el caso del área

administrativa, la mayor experiencia se identificó en los cargos de gerente general, gerente de alimentos y bebidas y el Cheff, donde se exige experiencia certificada en cargos similares entre 60 y 84 meses. Este criterio se identificó en todos los proyectos hoteleros analizados. En los otros cargos administrativos, aunque el nivel de exigencia en cuanto a la experiencia fue menor, prevalece este criterio de selección, pues se constituye en un requerimiento que genera confianza a la hora de vinculación de personal.

Por su parte, en los cargos operativos de los proyectos hoteleros, existen diferencias tanto en el tipo de cargo, como en cada proyecto, prevaleciendo en la gran mayoría de ellos un nivel de experiencia en cargos similares, que va entre 6 y 36 meses, dependiendo del tipo de cargo operativo. También pudo identificarse en algunos pocos proyectos, en donde existen algunos cargos operativos que los prefieren sin experiencia, como es el caso del proyecto hotelero del Holliday Inn Cartagena.

Con respecto a los otros tres proyectos identificados y que representan el 33%: transporte masivo de pasajeros “Transcaribe”, túnel de Crespo y el proyecto de la urbanización Claver, existen también niveles de exigencia en función los diferentes cargos. Así por ejemplo, a nivel administrativo estos tres proyectos exigen un nivel de experiencia que va entre los 24 y 60 meses de experiencia, dependiendo de cada puesto de trabajo en esta área. Así mismo, en los cargos operativos se identifica el mismo rango de exigencia en la experiencia, adicionándose, en el caso de los oficiales identificados en el proyecto de la Urbanización Claver, otras certificaciones como las relacionadas con el desempeño en trabajo en alturas, condición necesaria para desempeñar dichos cargos.

Además de los criterios empresariales para la vinculación empresarial identificados por los inversionistas y que hacen referencia a aspectos muy generales relacionados con la edad, nivel de formación, habilidades, experiencia, competencias, valores, cercanía, actitud para el trabajo, estrato socioeconómico. Se indagó más en detalle sobre las competencias y habilidades mínimas requeridas, y se encontraron competencias y habilidades requeridas en el área administrativa como:

1. Orientación a resultados
2. Orientación a la calidad

3. Proactividad
4. Compromiso con la organización
5. Creatividad e innovación
6. Trabajo en equipo
7. Transparencia
8. Liderazgo
9. Aprendizaje continuo

De igual forma, se identificaron en el caso de los proyectos hoteleros competencias y habilidades como:

1. Bilingüismo
2. Sensibilidad social
3. Habilidades de negociación, en cargos como el de Gerente Comercial
4. Organización y priorización
5. Atención al detalle
6. Capacidad de análisis
7. Tolerancia al trabajo bajo presión
8. Sentido de la urgencia

En el caso del personal operativo, las competencias y habilidades mínimas requeridas fueron:

1. Orientación a resultados
2. Orientación al usuario
3. Orientación a la calidad y al detalle
4. Orientación al cliente
5. Compromiso con la organización
6. Trabajo en equipo
7. Tolerancia al trabajo bajo presión
8. Capacidad de respuesta
9. Bilingüismo en el caso de los cargos hoteleros relacionados con recepción y atención al cliente
10. Buena actitud

Un mayor nivel de detalle por proyecto identificado puede observarse en las fichas de resumen y generalidades que a continuación se encuentran, las cuales a su vez se complementan con los formularios aplicados a cada uno de los proyectos identificados y que se encuentran en este documento a manera de anexo, donde se podrá identificar para cada proyecto, el detalle de requerimiento de personal, tanto en las áreas administrativas como operativas, el nivel de formación requerido, la experiencia, edad, competencias, habilidades, y otros criterios empresariales identificados por los inversionistas para la selección de personal.

5.2 Fichas de resumen de la demanda laboral de los proyectos nuevos, proyectos de expansión y/o megaproyectos identificados en Cartagena de Indias, 2013

5.2.1. Proyecto Hotel IBIS

PROYECTO HOTEL IBIS			
El proyecto del Hotel IBIS, se encuentra dentro de la gran variedad de hoteles y cadenas hoteleras, Fideicomiso Hotel Ibis Cartagena, que pertenece la cadena hotelera del grupo ACCOR; adelanta la construcción del Hotel Ibis Cartagena, una infraestructura que contará con 25 pisos y 160 habitaciones y se encontrará ubicado a escasos metros del Centro Histórico de Cartagena de Indias, en la avenida Santander, barrio de Marbella			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	46	27,1%	
Empleos operativos	124	72,9%	
Total empleos	170	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnológico	18	39,1%
	Universitario	22	47,8%
	Técnicos	6	13,0%
	Total	46	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	29	21,6%
	Universitarios	4	3,0%
	Técnicos	78	58,2%
	Secundaria	23	17,2%
	Total	134	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Medianamente importante	
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Medianamente importante	
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
Nota: Se requiere de experiencia en cargos similares			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Liderazgo		
	b. Bilingüismo		
	c. Orientación al cliente		
	d. Sensibilidad social		
	e. Capacidad de análisis		
	f. Organización y priorización		
	g. Atención al detalle		
	h. Habilidades de negociación en algunos cargos		
Personal Operativo	a. Sentido de la urgencia y calidad de servicio		
	b. Orientación al cliente		
	c. Orientación a la calidad		
	d. Orientación al detalle		
	e. Tolerancia al trabajo bajo presión		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.2 Proyecto Hotel Obra Pía

PROYECTO HOTEL OBRA PÍA			
El proyecto hotel Obra Pía, es un proyecto de la firma Capitals Extreme MarketsFund (KCP) Colombia, que consiste en la construcción del hotel en un antiguo claustro ubicado en el Barrio histórico de Getsemani, exactamente en la calle de la Media Luna. El hotel constará de 145 habitaciones. Se espera que la obra culmine entre abril y mayo de 2014. Es un proyecto cuya inversión asciende a 86.000 millones de pesos.			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	20	8,0%	
Empleos operativos	230	92,0%	
Total empleos	250	100,0%	
EDUCACION MINIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Postgrado	20	100,0%
	Universitario		
	Técnicos		
Total		20	100,0%
Personal operativo	Tecnológico		
	Universitarios	15	6,5%
	Primaria	145	63,0%
	Secundaria	70	30,4%
	Total	230	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias	Muy importante	
	c. Habilidades	Medianamente importante	
	d. Valores	Muy importante	
	e. Experiencia	Muy importante	
	f. Cercanía	Nada importante	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Nada importante	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores	Medianamente importante	
	e. Experiencia		
	f. Cercanía	Muy importante	
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
Nota: Se requiere de experiencia en cargos similares			
Nota: Se requiere en los operativos hablar inglés y otras lenguas como Portugués y francés			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Liderazgo		
	b. Biligüismo		
	c. Orientación al cliente		
	d. Sensibilidad social		
	e. Capacidad de análisis		
	f. Organización y priorización		
	g. Atención al detalle		
Personal Operativo	a. Sentido de la urgencia y calidad de servicio		
	b. Orientación al cliente		
	c. Orientación a la calidad		
	d. Orientación al detalle		
	e. Tolerancia al trabajo bajo presión		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.3 Proyecto Hotel Estelar Cartagena

PROYECTO HOTEL ESTELAR CARTAGENA			
El proyecto hotel Estelar Cartagena, se encuentra situado en el Barrio Bocagrande, entre la Avenida San Martín y la calle 12. Es un proyecto que constará con una torre de 36 pisos, con 320 habitaciones y un Centro de Convenciones para alojar más de 1200 personas. La cadena de Hoteles es dueña del Hotel Oceanía y Hotel Estelar de Manzanillo y se invierten para la construcción de este proyecto 94.000 millones de pesos. Se prevee que entre en funcionamiento en 2015			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	51	21,3%	
Empleos operativos	189	78,8%	
Total empleos	240	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnólogos	18	35,3%
	Universitario	27	52,9%
	Técnicos	6	11,8%
	Total	51	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	140	74,1%
	Técnicos	21	11,1%
	Universitarios	2	1,1%
	Secundaria	26	13,8%
	Total	189	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Poco importante	
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Medianamente importante	
	b. Competencias	Muy importante	
	c. Habilidades	Muy importante	
	d. Valores	Muy importante	
	e. Experiencia	Medianamente importante	
	f. Cercanía	Poco importante	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Orientación al cliente		
	b. Orientación a la calidad		
	c. Habilidades de negociación		
	d. Capacidad de análisis financiero		
Personal Operativo	a. Orientación al cliente		
	b. Orientación a la calidad		
	c. Orientación al detalle		
	d. Capacidad de respuesta		
	e. Sentido de la organización		

EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS	
Mínima	18 años
Máxima	Indiferente

EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS	
Mínima	18 años
Máxima	Indiferente

Nota: Operativos sin Experiencia
 Experiencia de 3, 6, 12, 18, 24 meses en cargos operativos alimentos y bebidas
 Gerentes, cheff, 60 meses de experiencia
 Jefes, experiencia de 36 meses

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.4 Proyecto Hotel Sheraton Ocean Tower

PROYECTO HOTEL SHERATON OCEAN TOWER			
El pyto Hotel Sheraton Ocean Tower, consta de 2 torres de edificios, una destinada para la parte de apartamentos o sector inmobiliario, con 152 apartamentos. La otra torre es para el Hotel Sheraton, con 240 habitaciones. Para el levante de las edificaciones se contrató la constructora JEMUR. El grupo operador del Hotel será GHL Hoteles. Se espera culminar la obra en el año 2015. El proyecto se ubica en la Avenida primera, al lado del Hotel Capilla del Mar y frente a la playa de Bocagrande. Se estima la inversión aproximada a los 160.000 millones de pesos.			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	54	18,0%	
Empleos operativos	246	82,0%	
Total empleos	300	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnólogos	24	44,4%
	Universitario	16	29,6%
	Técnicos	14	25,9%
	Total	54	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	47	19,1%
	Técnicos	169	68,7%
	Universitarios	4	
	Secundaria	26	10,6%
	Total	246	100,0%
0			
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Medianamente importantes	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores	Muy importante	
	e. Experiencia	Muy importante	
	f. Cercanía	Indiferente	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Medianamente importantes	
	f. Cercanía	Poco importante	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
Experiencia			
Operativos : 56, 12, 24 meses			
Administrativos _			
Gerentes : 60 meses			
Jefes : 36 meses			
Otros cargos : 6 meses mínimo			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Liderazgo y trabajo en equipo		
	b. Proactivo		
	c. Orientación al cliente		
	d. Habilidades de negociación		
	e. Análisis numérico		
	f. Tolerancia al trabajo bajo presión		
	g. Sentido de la urgencia		
	h. Sensibilidad social		
Personal Operativo	a. Capacidad de análisis		
	b. Orientación al detalle		
	c. Tolerancia al trabajo bajo presión		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.5 Proyecto Hotel Hampton By Hilton

PROYECTO HOTEL HAMPTON BY HILTON			
El proyecto Hotel Hampton by himton, es el segundo hotel de la cadena Hampton by Hilton en Colombia. El hotel fue construido sobre la Avenida San Martín, en el corazón de Bocagrande, con 135 habitaciones distribuidas en sus 17 pisos, contando con su innovador lobby en el piso 16 y piscina en el último piso. Esta firma llegó a Colombia gracias a la alianza con Metro Hotels que adquirió la franquicia para desarrollar y operar los hoteles de esta exclusiva marca. Este hotel comenzó a operar entre los meses de octubre de 2013.			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	3	10,0%	
Empleos operativos	27	90,0%	
Total empleos	30	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnólogos	1	33,3%
	Universitario	2	66,7%
	Técnicos		0,0%
	Total	3	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	7	25,9%
	Técnicos	2	7,4%
	Universitarios	8	
	Secundaria	10	37,0%
	Total	27	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece		
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Indiferente	
	b. Competencias	Muy importante	
	c. Habilidades	Medianamente importante	
	d. Valores	Medianamente importante	
	e. Experiencia	Indiferente	
	f. Cercanía	Poco importante	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
Experiencia mínimo 12 meses en hotel para operativos Experiencia de 84 meses para gerentes, 60 para subgerentes y 24 para coordinador de reserva			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Orientación al cliente		
	b. Orientación a la calidad		
	c. Habilidades de negociación		
	d. Capacidad de análisis financiero		
	e. Espíritu de liderazgo		
	f. Trabajo en equipo		
Personal Operativo	a. Sentido de pertenencia		
	b. Liderazgo		
	c. Orientación al detalle		
	d. Bilingüismo		
	e. Experiencia y buena actitud		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

2.6 Proyecto Hotel Holliday Inn Cartagena

PROYECTO HOTEL HOLLIDAY INN CARTAGENA			
El proyecto Hotel Holliday Inn Cartagena, es un proyecto de la firma Intercontinental Hotels Group (IHG). Es un hotel que cuenta con 140 habitaciones en 12 niveles, donde se hizo una inversión de 35.000 millones de pesos. En esta etapa de operación el hotel en este momento está generando 115 empleos, entre administrativos, operativos y empleos temporales			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	31	27,0%	
Empleos operativos	38	33,0%	
Empleos temporales	46	40,0%	
Total empleos	115	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnólogos	12	38,7%
	Universitario	16	51,6%
	Técnicos	3	9,7%
	Total	31	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	6	15,8%
	Técnicos	25	65,8%
	Primaria		
	Secundaria	7	18,4%
	Total	38	100,0%
Otros Temporales de apoyo	Técnicos	46	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Medianamente importante	
	b. Competencias	Medianamente importante	
	c. Habilidades	Indiferente	
	d. Valores	Muy importante	
	e. Experiencia	Poco importante	
	f. Cercanía	Medianamente importante	
	g. Actitud para el trabajo	Muy importante	
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	Indiferente		
Nota: Operativos sin Experiencia			
60 Meses de experiencia para gerente general y gerente de alimentos y bebidas			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Servicio y orientación al cliente		
	b. Habilidades de negociación		
	c. Organización		
	d. Comunicación efectiva		
	e. Análisis numérico		
	f. Capacidad de análisis		
	g. Tolerancia al trabajo bajo presión		
Personal Operativo	a. Servicio y atención al cliente		
	b. Orientación al detalle		
	c. Capacidad de respuesta		
	d. Sentido de la organización		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.7 Proyecto Urbanización Claver

PROYECTO URBANIZACIÓN CLAVER			
Con miras al descongestionamiento de la ciudad y pensando en el orden de acuerdo a el concepto urbanístico, se adelanta en la Zona Nororiental, aledaña a Ciudad Bicentenario, un proyecto de viviendas de interés social, el cual se espera inicie su etapa de construcción en el año 2014 y finalice en 2022. Se proyecta la construcción de 13780 viviendas que generará fuentes de empleo para las personas del sector y de todos los sectores de la ciudad. Se espera generar cerca de 2.000 empleos.			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	58	7,3%	
Empleos operativos	1942	92,7%	
Total empleos	2000	100,0%	
EDAD DE VINCULACIÓN			
Mínima	18 años		
Máxima	65 años		
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleado	Participación (%)
Personal administrativo	Técnico	13	12,5%
	Universitario	25	62,5%
	Posgrado	20	25,0%
	Total	58	100,0%
Personal operativo	Técnico	1942	100,0%
Experiencia, Para Gerente 60 meses, administrativos 36 y 24 meses			
Para operativos de 6 meses, 18 y 24 meses.			
Habrá trabajadores 6 ocasionales			
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Medianamente importante	
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece		
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia	Medianamente importante	
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece		
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Orientación a resultados		
	b. Orientación al operador		
	c. Proactividad		
	d. Compromiso con la organización		
	e. Aprendizaje continuo		
	f. Trabajo en equipo		
	g. Creatividad e innovación		
Personal Operativo	a. Orientación a resultados		
	b. Atención al administrativo		
	c. Transparencia		
	d. Compromiso con la organización		
	e. Aprendizaje continuo		
	f. Trabajo en equipo		
	g. Trabajo bajo presión		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.8 Proyecto Túnel de Crespo

PROYECTO TUNEL DE CRESPO			
Es un proyecto que se construye a partir de donde comienza el anillo vial de Cartagena, y tiene como objeto descongestionar la Calle 70 del barrio Crespo. Por esta calle, se da una gran movilidad vehicular, sobre todo los procedentes de otras ciudades como Barranquilla, Santa Marta y Cartagena, que utilizan la vía al mar como vía de acceso a la Cartagena. El Túnel se espera finalizar en el año 2014, tendrá una parte sumergida de 600 metros y unas rampas de salida de 200 metros a ambos lados. Se estima una inversión de \$137.000 millones de pesos			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	8	7,3%	
Empleos operativos	102	92,7%	
Total empleos	110	100,0%	
EDAD DE VINCULACIÓN			
Mínima	18 años		
Máxima	65 años		
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleado	Participación (%)
Personal administrativo	Técnico	1	12,5%
	Universitario	5	62,5%
	Posgrado	2	25,0%
	Total	8	100,0%
Personal operativo	Técnico	102	100,0%
Nota: Se requiere de experiencia en cargos similares			
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Orientación a resultados		
	b. Orientación al usuario		
	c. Transparencia		
	d. Compromiso con la organización		
	e. Aprendizaje continuo		
	f. Trabajo en equipo		
	g. Creatividad e innovación		
Personal Operativo	a. Orientación a resultados		
	b. Orientación al usuario		
	c. Transparencia		
	d. Compromiso con la organización		
	e. Aprendizaje continuo		
	f. Trabajo en equipo		
	g. Creatividad e innovación		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.2.9 Proyecto Transcaribe

PROYECTO TRANSCRIBE			
El proyecto del Sistema Integrado de Transporte Masivo, Transcaribe S.A., representa para la ciudad uno de los principales elementos en la movilidad diaria, constituyéndose así en un macroproyecto de gran impacto social, desarrollo urbano y de competitividad para la ciudad. Actualmente es un proyecto que se encuentra en su etapa final, que para su puesta en marcha, necesitará de todo un talento humano comprometido con la logística de pasajeros y mucha experiencia en la movilización			
EMPLEOS PROYECTADOS			
Áreas de desempeño	No. Empleos	Participación (%)	
Empleos administrativos	29	25,2%	
Empleos operativos	86	74,8%	
Total empleos	115	100,0%	
EDUCACIÓN MÍNIMA REQUERIDA			
Áreas de desempeño	Educación	No, Empleo	Participación (%)
Personal administrativo	Tecnológico	17	58,6%
	Universitario	8	27,6%
	Posgrado	4	13,8%
	Total	29	100,0%
Personal operativo	Tecnológico	6	7,0%
	Secundaria	80	93,0%
	Total	86	100,0%
CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL			
Áreas de desempeño	Criterios	Escala de valoración	
Personal Administrativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece		
Personal Operativo	a. Nivel educativo	Muy importante	
	b. Competencias		
	c. Habilidades		
	d. Valores		
	e. Experiencia		
	f. Cercanía		
	g. Actitud para el trabajo		
	h. Estrato socioeconómico al que pertenece	Indiferente	
EDAD DE VINCULACIÓN ADMINISTRATIVOS			
Mínima	18 años		
Máxima	55 años		
EDAD DE VINCULACIÓN OPERATIVOS			
Mínima	25 años		
Máxima	40 años		
Nota: Se requiere de experiencia en cargos similares			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
Áreas de desempeño	Competencias identificadas		
Personal Administrativo	a. Orientación a resultados		
	b. Orientación al usuario y ciudadano		
	c. Organización		
	d. Aprendizaje		
	e. Trabajo en equipo		
	f. Creatividad e innovación		
	g. Transparencia		
	h. compromiso con la organización		
Personal Operativo	a. Orientación a resultados		
	b. Orientación al usuario y ciudadano		
	c. Organización		
	d. Aprendizaje		
	e. Trabajo en equipo		
	f. Creatividad e innovación		
	g. Transparencia		
	h. compromiso con la organización		

Fuente: Diseño y cálculos propios con base en información recolectada a partir de la aplicación del instrumento diseñado para el estudio

5.3 Georeferenciación de los nuevos proyectos de inversión identificados y analizados en el marco del proyecto: seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena de Indias.

A continuación, y como referente geográfico de ubicación, se presenta el mapa de Cartagena de Indias, con la georeferenciación de los 9 proyectos identificados en esta fase de análisis del estudio, donde aparece el Barrio Bocagrande por concentrar la mayor cantidad de proyectos identificados. En efecto, la gran mayoría de estos son proyectos hoteleros, que por su orientación hacia el turismo, buscan un lugar estratégico.



Fuente: Diseño del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”, 2013, en el marco del estudio Seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo en Cartagena.

5.4 Identificación de otros proyectos en la región en el corto y mediano plazo.

Otros proyectos identificados en la región en el marco del desarrollo del estudio: Seguimiento a proyectos y megaproyectos y su impacto en la generación de empleo, son:

5.4.1 El proyecto de la planta de Cemex en el municipio de Clemencia.

Esta planta fue inaugurada el 20 de noviembre de 2013 en el municipio de Clemencia (norte de Bolívar) y con una ubicación cercana a Cartagena. Este proyecto tuvo una inversión cercana a los 50 millones de dólares y se constituye en la quinta planta de producción de cemento en Colombia, y está ubicada en el Km. 28 de la carretera de La Cordialidad, 2 Km. después del poblado Clemencia, en el sentido Cartagena-Barranquilla.

La nueva planta tiene una capacidad instalada para producir 450 mil toneladas anuales de tres tipos de cemento: uso general, estructural y ambiente marino, y proveerá estos productos a los grandes proyectos que se están desarrollando en el Caribe colombiano, con la que aspira alcanzar mayor presencia en la región.

Cuenta con tecnología de punta en proceso de molienda de cemento, que permite tener un control totalmente automatizado, con altos estándares de calidad y control ambiental; y es de relevancia el no uso de agua industrial en su sistema de refrigeración, por lo que contribuye con la disminución del impacto ambiental causado por el consumo de este importante recurso natural, según lo señalado por la comunicación oficial de Cemex.

El número de empleos indirectos durante la etapa de construcción y montaje de la Planta fue de 500, de los cuales aproximadamente 200 fueron de Clemencia. Hoy, más de 68 familias han mejorado su calidad de vida trabajando con los contratistas. Actualmente, el 70% del personal de la Planta es de Clemencia y contribuirá además al desarrollo de las comunidades vecinas brindando oportunidades de empleo.

5.4.2. El proyecto Puerto Bahía

El proyecto de Puerto Bahía se constituye en un desarrollo portuario multimodal de gran escala en la Bahía de Cartagena, especializada en productos líquidos, a granel y carga general. Este proyecto se desarrollará en Barú, isla localizada al suroeste de la ciudad de Cartagena, específicamente en el sitio conocido como la Pulga, entre la desembocadura del canal del dique y la Bahía de Honda, en jurisdicción al corregimiento de Santa Ana.

Este proyecto incluye la puesta en marcha de un terminal petrolero para la exportación de crudo e importación de derivados, con una capacidad inicial de almacenamiento de un millón de barriles en cinco tanques. Tendrá un impacto importante en la generación de empleo en el corto y mediano plazo.

5.4.3. El proyecto Hotel Hyatt Cartagena

Las grandes firmas hoteleras del mundo le siguen apostando a Colombia como destino de inversión. Luego de unos años de haber anunciado que vendría al país, la Corporación Hotelera Hyatt por fin da cuenta de que Cartagena será la primera ciudad en la que se instalará. El propósito es tener abiertas las puertas del primer Hotel Hyatt en el 2015 en la Ciudad Heroica.

5.4.4. El proyecto Conrad Hotel & Spa.

La multinacional Hilton Worldwide y la empresa Megaterra Colombia han firmado un acuerdo para la construcción del segundo hotel de la marca Conrad en América Latina y el primer hotel Conrad, administrado de Hilton Worldwide en la región. El nuevo complejo de 250 habitaciones llevará la marca Conrad Hotels & Spa y será edificado en Cartagena, primer complejo turístico de lujo en Colombia, el Karibana Beach & Golf Condominium, que cuenta con un campo de golf de clase mundial, un club de golf, spa, playa y club de playa. Este proyecto refleja la intención de la marca de estar presente en cada una de las ciudades de ingreso más importantes y en los destinos de placer más buscados del mundo. La inauguración de este hotel está prevista para el 31 de diciembre de 2015.

6. Orientaciones de política para la vinculación de la población del territorio a los proyectos, proyectos de expansión y megaproyectos identificados en Cartagena de Indias

Dentro de las posibilidades y/o estrategias de vinculación de la población del territorio a los megaproyectos en Cartagena de Indias, se encuentran:

1. Fortalecer la Mesa de Alianzas Público-privadas de la Red de Inclusión Productiva, de la cual hacen parte entidades del sector público y privado, como la Alcaldía, DPS, el Ministerio de Trabajo Regional Bolívar, ANSPE, SENA, Cemprede, Fundación Mamonal, Cámara de Comercio de Cartagena; así como también los gremios: Andi, Asotelca, Camacol, Fenalco, entre otras. Esta mesa trabaja articuladamente con el Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar. La Mesa de Alianzas, debe consolidarse como la instancia de suministro de información para el Observatorio, a fin de que permita la identificación de proyectos y/o megaproyectos, así como las expansiones de empresas ya existentes en el territorio.

2. La articulación anterior permitiría que las instituciones no se conviertan sólo en proveedoras de información a su voluntad, sino que estarán comprometidas en un proyecto de ciudad para contribuir a mejorar los flujos de información en el mercado laboral local, lo cual contribuirá por un lado, a un mejor acercamiento entre la demanda de mano de obra y la oferta laboral, disminuyendo las fricciones con relación a la información en el mercado laboral y por otro, a que el sistema educativo pueda mejorar el perfil de la mano de obra que se forma atendiendo las necesidades del aparato productivo, reduciendo así los factores estructurales que pesan sobre el desempleo local.

3. Fortalecer el Observatorio del Mercado Laboral con un equipo de trabajo permanente, que realice actividades de vigilancia tecnológica y monitoree permanentemente las posibilidades y planes de relocalización y establecimiento de nuevas empresas en la ciudad, así como la expansión de las nuevas empresas existentes. Este equipo, deberá estar en interacción constante con la Mesa de Alianzas Público-privadas, especialmente con los gremios, para garantizar el flujo de información oportuna.

4. Además de la información suministrada por la Mesa, el equipo de trabajo debería estar haciendo un monitoreo diario a las informaciones de la prensa escrita local, regional y nacional, y de internet sobre los planes de localización de nuevas empresas en la ciudad o expansiones de las empresas ya existentes.

5. Realizar una caracterización permanente de los empleos demandados actuales y futuros, mediante un conjunto de variables y categorías que permitan identificar perfiles requeridos y necesidades de formación y capacitación que sirvan de referenciación tanto al sistema público de empleo como al sistema educativo.

6. Realizar talleres de sensibilización en donde se le recuerde a las empresas la importancia de que la ciudad pueda contar anticipadamente con la información de los perfiles ocupacionales que se demandarán y cómo esta información debería ser aprovechada por el sistema educativo para calificar y recalificar a las personas que se constituirían en la oferta potencial de mano de obra para dichas empresas.

7. Conocidas las características de la mano de obra que se requerirá por los proyectos y/o megaproyectos nuevos a instalarse en el territorio, debe implementarse mesas de trabajo con el sector educativo local para que puedan diseñar o rediseñar los currículos académicos, para hacer posible que la formación de la mano de obra local se ajuste a las exigencias del mercado laboral.

Este ejercicio ya se viene haciendo en la ciudad, a través de la Mesa de Formación para el Trabajo de la Red de Inclusión productiva y con la Red de Formación para el Trabajo que lidera el SENA. En estos espacios, el Observatorio ha socializado los tres estudios de perfiles ocupacionales que se han realizado para los sectores de: Construcción, Turismo y Logístico-portuario.

8. Involucrar al sistema educativo de Cartagena y Bolívar en el desarrollo de una estrategia de competitividad de la ciudad y del departamento, que involucre un recurso humano altamente capacitado, capaz de responder eficientemente a las exigencias cada vez más fuertes del mercado.

Conclusiones

Los hallazgos más importantes identificados a lo largo del estudio fueron:

En el caso de la inversión privada en la ciudad, hay que señalar que en el corrido del primer semestre de 2013 ha evidenciado una buena dinámica de crecimiento, alcanzando en el período enero – junio de 2013 un monto equivalente a los \$124.935 millones, cifra superior en 48,2% al registrado en el primer semestre de 2012, lo que representó el ingreso adicional a la economía de la ciudad de \$40.629,9 millones, y lo que contribuye a fomentar con ello una mayor capacidad de producción en las empresas, con impacto positivo en el empleo y en el dinamismo económico.

Los mayores incrementos en la inversión privada en la ciudad se hicieron más evidentes en el sector de la industria manufacturera (238,3%), alojamiento y servicios de comida (116,2%), actividades de atención de la salud humana (109,5%) y transporte y almacenamiento (25,2%).

Las actividades de servicios administrativos y de apoyo (26,6%), la industria manufacturera (23,4%), la construcción (10,4%) y el transporte y almacenamiento (9,7%), se han caracterizado por la mayor concentración de la inversión privada de la ciudad. En efecto, estos cuatro sectores económicos concentraron el 70,1% de la inversión privada de Cartagena; es decir, de los \$ 124.935 millones a los cuales ascendió la inversión privada en el primer semestre de 2013 en la ciudad. Estos cuatro sectores económicos contribuyeron con \$ 87.577,7 millones, marcándose de esta manera, la dinámica productiva de la ciudad.

Según el *Informe del Banco Mundial sobre desarrollo mundial 2013: Empleo*, se identifica el sector privado como el principal motor de generación de empleo, que crea el 90% de todos los puestos de trabajo en el mundo. Es decir, 9 de cada 10 puestos de trabajo en el mundo, son creados por el sector privado.

Cartagena de Indias se caracteriza por ser la segunda economía entre las ciudades del Caribe colombiano (después de Barranquilla), y una actividad económica dinamizada por la industria manufacturera, el comercio (al por mayor y al por menor), los servicios logísticos y portuarios, el turismo, la construcción; pero que además presenta unos altos niveles de inequidad social y de pobreza.

Razones como la ubicación estratégica en el Mar Caribe, ser la principal plataforma de comercio exterior de Colombia, las condiciones naturales de una bahía profunda, tranquila y segura, la conectividad fluvial a través del canal del Dique, la principal ciudad industrial del Caribe Colombiano y la quinta del país, la infraestructura logística y portuaria, la presencia de 4 zonas francas, 4 terminales portuarias públicas y más de 40 terminales privados, contar con la segunda refinería más importante del país, la cual se encuentra en proceso de expansión, entre otros aspectos, se constituyen en razones para invertir en Cartagena.

Con respecto a los empleos generados por los nuevos proyectos de inversión y/o expansión, hay que señalar que en general, la proyección de empleos de los 9 proyectos de inversión analizados en la ciudad, y que constituyen las vacantes identificadas, ascendió a 3.330 puestos de trabajo, de los cuáles, el 8,9%, es decir, unos 297 empleos corresponden al área administrativa y 91,1% (unos 3.033 empleos), al área operativa.

Dentro de los criterios empresariales para la vinculación de personal, en el caso del personal administrativo, los inversionistas consideran como muy importante para el proceso de selección, factores como: el nivel educativo, las competencias, las habilidades, los valores, la experiencia y la actitud para el trabajo. Por su parte, el criterio de la cercanía se identificó por los inversionistas como medianamente importante; mientras que el estrato socioeconómico, lo calificaron los empresarios como nada importante o indiferente.

Con respecto al personal operativo, se identificaron criterios de selección como: el nivel educativo, las competencias y la actitud para el trabajo. Sin embargo, criterios como la experiencia, habilidades, cercanía y estrato socioeconómico, son considerados por los inversionistas como poco importantes o indiferentes.

Al analizar los niveles de educación requeridos del personal para vinculación en el área administrativa de los proyectos, se encontró que prevalece la mayor exigencia hacia un nivel de formación universitaria, con 39,1%, seguido muy de cerca por el tecnológico (29,6%), postgrado (16,2%) y técnicos (15,4%).

En el área operativa de los proyectos identificados, en el campo relacionado con el nivel de formación, existe una mayor preferencia hacia personal con un nivel de formación técnica, donde prevalecen competencias relacionadas con el saber y saber hacer. En efecto, esta categoría de formación fue la preferida por el 82,1% de los inversionistas encuestados.



Referencias Bibliográficas

- Banco Mundial (2013). Informe sobre desarrollo mundial 2013: Empleo. Panorama General.
- Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad –CEDEC- (2013). Las 200 empresas más grandes de Cartagena 2012. Cartagena de Indias.
- Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad –CEDEC- (2013). Encuesta Línea Base de Inversión en Cartagena 2012. Cartagena de Indias.
- Corpoturismo (2013). Sistema de Información Turística de Cartagena “SITCAR”. Cartagena de Indias.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – Dane – Cuentas Nacionales Departamentales, 2000 – 2010.
- Ministerio de Educación Nacional (2011). Educación técnica y tecnológica para la competitividad. Revolución Educativa Colombia Aprende. República de Colombia.
- Novoa, Pérez Dairo (2013). Comprensión del sistema territorial de Cartagena: Análisis estratégico de las condiciones económicas y sociales. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad “CEDEC”. Cartagena de Indias.