

República de Colombia



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



INFORME FINAL
PROYECTO OBSERVATORIOS REGIONALES DE EMPLEO
CONVENIO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO

Director: Ricardo Bonilla González

Enlaces Regionales:

María Jimena Vargas Mayo (Bogotá)

César Augusto Esparragoza Amón (Bogotá)

Jaime Hincapié (Medellín)

Duvalier Niño (Cali)

Deifilia Gutiérrez (Barranquilla y Cartagena)

María Teresa Gómez (Bucaramanga)

Antenor Ortiz (Manizales)

Lucy Espitia (Ibagué)

Luis Arismendy (Tunja)

David Rodríguez (Soacha)

República de Colombia



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



INFORME FINAL
PROYECTO OBSERVATORIOS REGIONALES DE EMPLEO
CONVENIO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO

Director: Ricardo Bonilla González

Consultor: Jesús Perdomo

Estadístico: Luis Ángel Rodríguez

Coordinación Técnica Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:
Blanca Chavarro
Marta Cerón

Asistente de Investigación:
Martha Janneth Sánchez Galvis
Germán Augusto Cano Torres
Javier Andrés Castro Heredia
David Rodríguez Mejía
María Jimena Vargas Mayo
César Augusto Esparragoza Amón

Bogotá, diciembre de 2002

ÍNDICE

- 1. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos**
- 2. Documento Técnico Metodológico**
- 3. Perfil del Mercado Laboral Nacional**
- 4. El Mercado Laboral en Bogotá**
- 5. El Mercado Laboral de Medellín y su Área Metropolitana**
- 6. El Mercado Laboral de Cali y su Área metropolitana**
- 7. Análisis de la Dinámica Laboral en la ciudad de Barranquilla**
- 8. Análisis de la dinámica Laboral en la ciudad de Bucaramanga**
- 9. El Mercado Laboral de Cartagena y su Área metropolitana**
- 10. Análisis de la Dinámica Laboral en la ciudad de Manizales**
- 11. El Mercado Laboral en Ibagué**
- 12. El Mercado Laboral de Boyacá y Tunja**
- 13. Diagnóstico Sociolaboral del Municipio de Soacha**
- 14. Análisis de Capacidades y Formación Laboral en Colombia**
- 15. Los Costos Laborales en Colombia**
- 16. La Seguridad Social en Colombia**
- 17. Anexos**

OBSERVATORIOS REGIONALES DEL EMPLEO EN COLOMBIA
Convenio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Centro de Investigaciones para
el Desarrollo CID –Universidad Nacional de Colombia

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

<i>INTRODUCCIÓN</i>	5
<i>1. Antecedente</i>	7
<i>a. Observatorios del Mercado de Trabajo</i>	9
<i>b. Los Sistemas de Servicios Empleo</i>	20
<i>2. Marco Conceptual</i>	24
<i>a. La idea de un Observatorio del Empleo</i>	25
<i>b. Los conceptos básicos: variables, indicadores y matrices</i>	27
<i>Las variable</i>	27
<i>Los indicadores y matrices</i>	31
<i>c. Los componentes básicos de un Observatorio del Empleo</i>	34
<i>3. Metodología para la construcción</i>	38
<i>a. Propósito y objetivos</i>	39
<i>b. Fases de conformación</i>	41
<i>c. Los interrogantes a resolver</i>	43
<i>d. Determinación de las fuentes de información</i>	47
<i>e. determinación de las variables, indicadores y matrices de salida de información</i>	48
<i>f. Comunicación y divulgación de resultados</i>	48
<i>g. Soporte técnico y humano</i>	49
<i>4. El Marco Institucional para la Conformación del Observatorio</i>	50
<i>Bibliografía</i>	53
<i>ANEXO 1. DEFINICIONES BÁSICAS</i>	54
<i>ANEXO 2. PERTINENCIA DE LOS OBSERVATORIOS DE EMPLEO</i>	61
<i>ANEXO 3. FORMATO DE BATERÍAS</i>	63

INTRODUCCIÓN

El presente documento es un acercamiento conceptual y metodológico para la conformación de Observatorios Regionales del Empleo en Colombia. La motivación de este proceso de construcción se da al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde mediados de la década del 90, cuando por efectos de coyuntura y ajuste del nuevo modelo de desarrollo, se revelaba un incipiente problema de desempleo. Además, en el entorno internacional, y en particular en los países de la Comunidad Económica Europea, la misma “enfermedad” del mercado de trabajo se hacia estructural, y se planteaba la necesidad de diagnósticos mas robustos en función de las especificidades de los mercados de trabajo locales o regionales. En efecto, como se verá en la parte de antecedentes, se empiezan a conformar a finales de los 80s en Europa los denominados Observatorios del Empleo en diferentes escalas de análisis territorial: región, país, comunidad.

Ahora bien, aunque la problemática del desempleo sigue siendo la mejor “excusa” para pensar objetivamente en la necesidad de Observatorios del Mercado de Trabajo y de la Seguridad Social, en el sentido de darle una verdadera dimensión social e institucional al problema del desempleo y abordarlo en su solución con mejores instrumentos de análisis, mejor información y el reconocimiento de las especificidades locales, desde una perspectiva estratégica del desarrollo, han surgido nuevas justificaciones.

Las directrices quizás inexorables de la globalización y el cambio técnico en la coyuntura actual, han obligado a pensar al trabajo desde la dimensión de la competitividad, la internacionalización de la economía, y la construcción de bloques regionales de comercio. En efecto, los nuevos rumbos del desarrollo centrado en el factor conocimiento, hacen que el trabajo (recurso humano) sea el capital privilegiado por las unidades productivas, y el eje de la construcción de capacidades para la competencia. Por otro lado, la nueva ética que impone un mundo global respecto al reconocimiento de la sostenibilidad

ambiental y los derechos humanos, implican que en la discusión de los acuerdos para la conformación de bloques regionales de comercio, las condiciones sociolaborales para el desempeño del trabajo, se consideren cruciales al momento de abordar la discusión sobre las barreras denominadas no arancelarias al comercio.

La anterior argumentación corrobora el hecho que la conformación de Observatorios Regionales del Empleo en Colombia no solo sea necesaria para entender mejor el problema del desempleo estructural, friccional o cíclico de la economía y elaborar lineamientos de política, sino que sea un proyecto estratégico de la actual política nacional de productividad y competitividad radicado en la Red Colombia Compite¹.

Por otro lado, no solo la necesidad de tener mejores insumos para la formulación de política laboral y de ubicar al trabajo desde una perspectiva de desarrollo estratégico, justifican la existencia de Observatorios del Empleo. La descentralización como política de Estado y profundizada en su aplicación desde la constitución del 91, es un reconocimiento de la necesidad de pensar el desarrollo en lo territorial como una respuesta paradójica a la globalización e internacionalización de la economía. En otras palabras, se requería hacer una apertura hacia dentro para posibilitar la construcción de capacidades regionales endógenas de desarrollo. Así, se constituía en la práctica una tercera generación de políticas regionales de desarrollo, ya no orientadas por el paradigma centro-periferia, ni por la constitución de distritos industriales, sino centradas en la intensificación de las relaciones productivas y sociales, posibilitando de esta manera la construcción de Sistemas Regionales de Producción o más ampliamente, de Sistemas Regionales de Innovación (Helmsing, 2001). Para aligerar la conformación de sistemas, se requieren tres insumos básicos: asociación entre actores sociales regionales, creación de meso-instituciones, y procesos de aprendizaje acelerados y orientados por la innovación. La investigación reciente muestra que los Observatorios del Empleo son un típico ejemplo de meso-institución para el logro de mayores niveles de competitividad regional. Meso-instituciones entendidas como

¹ Es importante recordar que la Dirección de Empleo del Ministerio y la ANDI son actualmente los coordinadores del nodo “sector trabajo” de la Red.

espacios de interacción público-privado para orientar y promocionar la capacidad de competencia de los actores regionales en un entorno internacional, y consolidar las redes y la cooperación en los Sistemas Regionales de Innovación (Ibíd.). De esta manera, los Observatorios del Empleo se justifican al ser considerados un instrumento de apoyo para la formulación de políticas laborales, un espacio para evaluar la internacionalización de la economía desde la perspectiva del trabajo, y una meso-institución para la consolidación de los Sistemas Regionales de Innovación y en últimas, de capacidades endógenas de desarrollo.

El documento se estructura en cuatro partes. En la primera se presentan en forma esquemática los antecedentes internacionales y nacionales que confirman la necesidad de profundizar la política de conformación de Observatorios Regionales del Empleo. En la segunda parte, se elabora un marco conceptual a partir de las lecciones surgidas de las experiencias descritas en la primera parte, definiéndose el alcance y los componentes básicos de un Observatorio, además de describir las variables, indicadores y matrices que le dan su estructura básica de sistema de información. En seguida, se plantea una propuesta metodológica como guía para la conformación de Observatorios Regionales del Empleo, y por último se elabora una propuesta de diseño institucional para su puesta en práctica.

1. ANTECEDENTES

Los Observatorios del Empleo son una experiencia europea surgida en la búsqueda de soluciones al problema del desempleo de tipo estructural que afectó en general a las economías de la región desde finales de la década del 70 y que se convirtió en una “enfermedad crónica” a mediados de los 80s. En efecto, las tasas de desempleo de dos dígitos revelaron que los cambios en la organización de la producción, de un modelo de producción en serie a un modelo de producción flexible, originados en la aceleración del cambio técnico, en la “caída” de las llamadas economías del bienestar, y en últimas del surgimiento de un nuevo paradigma tecnoeconómico dentro del contexto de una mayor

exposición a la competencia en los mercados, acentuaban el problema del desempleo estructural. Desempleo generado fundamentalmente por el desajuste entre las habilidades y destrezas que poseen los trabajadores, y las habilidades y destrezas que requieren los patronos. En otras palabras, un desajuste entre la oferta y demanda de trabajo surgido de los cambios en las formas de producción, presionado por la exposición a una mayor competencia en los mercados, y a una demanda cada vez más exigente y sofisticada de los consumidores.

Si al problema del desempleo estructural, se le agregaba el llamado desempleo friccional generado por las propias características del mercado de trabajo, asimetrías de información, costos de búsqueda y transacción de trabajo no homogéneo, y el desempleo cíclico fruto de la desaceleración de la actividad económica en proceso de ajuste, en realidad las autoridades de gobierno de los diferentes países europeos se enfrentaban a un reto que requería nuevos instrumentos de análisis².

Para el efecto se recurrió inicialmente a la conformación de un sistema de información sobre políticas laborales en 1982, el MISEP, que tenía como fin reunir las experiencias de los diferentes países para enfrentar el problema del desempleo. La razón era simple pero poderosa. El problema del desempleo no tenía las mismas dimensiones en los diferentes países y regiones, y la expectativa era aprender de las lecciones exitosas. En otras palabras, las especificidades territoriales y regionales respecto a las nuevas formas de producción y la conformación de las estructuras de los mercados de trabajo, revelaban elementos de política que podían aplicarse con éxito en la formulación de una estrategia europea del empleo. En efecto, la Comunidad Europea formula una estrategia general del empleo que se va renovando en función de la evaluación periódica de la política, y que esta a cargo hoy

² Aunque la anterior argumentación puede ser matizada por razones de política macroeconómica, por la aceptación y puesta en práctica del llamado modelo de Washington, o por elementos perversos de una errónea política social, en la literatura se reconoce que la aceleración del desempleo en las economías europeas se debió en últimas a un cambio de modelo de desarrollo presionado por el surgimiento de nuevas tecnologías y nuevas formas de producción (ver por ejemplo una síntesis del debate en Fina, 2001).

formalmente del Observatorio Europeo del Empleo (EEO, por sus siglas en ingles)³. Es claro que esta iniciativa tiene el antecedente importante de una institucionalidad europea con visión regional, la cual orientó la búsqueda de soluciones en la evaluación comparativa de los diferentes programas de empleo a nivel país o localidad, encontrando inicialmente cuatro temas básicos de trabajo: el cambio técnico y su impacto en la producción y los mercados de trabajo, la incidencia de los costos laborales, la necesidad de impulsar la construcción del espíritu empresarial, y el surgimiento acelerado del trabajo temporal.

Desde una visión retrospectiva, se puede argumentar que el Observatorio Europeo del Empleo nace en 1989 como una respuesta a la necesidad de formular una política pública de carácter regional para la Comunidad Económica Europea. Sin embargo, sus efectos en términos metodológicos han derivado en el surgimiento de dos tipos importantes de instrumentos para abordar los problemas del mercado de trabajo, y en particular del desempleo:

- i. Los Observatorios del Mercado de Trabajo
- ii. Los Sistemas de Servicios de Empleo

a. Observatorios del Mercado de Trabajo

Los Observatorios empiezan a adquirir especificidad en la Comunidad Económica Europea, y mas tarde en América Latina, en el momento en que para la formulación de la política pública laboral, se requería de un diagnóstico y una evaluación comparable a nivel de país/región. Por lo tanto, la información y su forma de construcción empezó a tener crucial importancia, en el sentido de que las cifras sobre las cuales debía soportarse el análisis de la política, deberían ser comparables para medir sus efectos.

³ Ver por ejemplo los resultados del tratado de Ámsterdam y Luxembourg, además del texto de la Estrategia Europea del Empleo en : www.eu-employment-observatory.net

De esta manera, los Observatorios del Mercado de Trabajo (del Empleo) se constituyen con la finalidad de generar una información estratégica para la toma de decisiones y la gestión de la política laboral por parte de los diferentes actores involucrados. En otras palabras, el origen de los Observatorios en la pregunta fundamental por la elaboración de una política laboral estratégica, no se traiciona, sino por el contrario, se legitima desde la perspectiva de la generación de una mejor información para el análisis, bajo el criterio fundamental de que esta sea comparable a los diferentes niveles de su uso territorial.

Ahora bien, aunque esta no es la orientación explícita y regularmente seguida por algunas de las experiencias de Observatorios en España y Colombia, lo cierto es que el norte de la funcionalidad de los Observatorios del Empleo es que la información que ellos generen debe tener comparabilidad a pesar que esta sea fruto de estudios o investigaciones específicas al territorio. En otras palabras, el fin último de los Observatorios debe ser un aporte desde las especificidades regionales a la formulación de una política laboral nacional, o supranacional.

Sobre la orientación que da la finalidad de los Observatorios del Empleo, estos empezaron a definir el tipo de información que requerían generar para alimentar los análisis de la política laboral. Así, diferentes experiencias mostraron que la información debería ser de tres tipos:

- i. Información cuantitativa y periódica para el seguimiento del mercado de trabajo;
- ii. Información cuantitativa no periódica surgida de estudios e investigaciones;
- iii. Información cualitativa sobre el marco institucional que rige a los mercados de trabajo, tanto nacionales como regionales.

Respecto a la información de tipo cuantitativo para hacer el seguimiento al comportamiento del mercado de trabajo, es un común denominador encontrar que los Observatorios recurren a la estandarización de la información emanada de las encuestas a la fuerza de trabajo, que en su gran mayoría tienen como fuente de información el hogar,

aunque algunas experiencias han insistido en la generación de información a nivel de establecimiento comercial. Una típica lista de las variables e indicadores sobre la cual se debe generar una información comparable a nivel de país/región, es la que se sugiere para la construcción del Sistema de Información sobre Mercados Laborales –SISMEL– impulsado por un programa de cooperación de la OEA (ver www.sismel.net). La información pertinente sugerida es:

- Estadísticas de la población económicamente activa y tasas de participación.
- Tasa neta de participación o de actividad.
- Tasas específicas de actividad.
- Estadísticas de desempleo y tasas de desocupación.
- Desempleo abierto.
- Desempleo oculto.
- Desempleo total.
- Estadísticas de empleo y tasas de ocupación.
- Empleo y sus desagregaciones.
- Tasa de ocupación.
- Remuneración de los asalariados e ingresos por trabajo independiente.
- Indicadores de productividad y costos laborales.
- Indicadores de calidad de empleo.
- Asalariados con contrato laboral.
- Asalariados con contrato a plazo indeterminado.
- Asalariados con negociación colectiva.
- Asalariados con seguridad social.
- Asalariados sindicalizados.

Algunos Observatorios han recalcado la importancia de tener indicadores adicionales para hacer el seguimiento al comportamiento de la actividad económica, del país/región. En particular, consideran que buena parte de la explicación del empleo se da en función de

considerarlo como una variable derivada de la dinámica económica, y por lo tanto, tener indicadores como la evolución del PIB, total y sectorial, de los niveles de inversión, de consumo y en general de la demanda agregada, ayudan a contextualizar los análisis de seguimiento al mercado de trabajo. Otra tendencia marcada en algunos Observatorios es llevar la información a sistemas de georeferenciación. Esta tendencia es natural, en el sentido que el espacio y/o territorio ha adquirido una nueva dimensión analítica en los problemas del desarrollo regional, y que la evolución de las tecnologías de información hoy permiten con relativa facilidad elaborar capas de indicadores y variables sobre mapas y cartografías del territorio.

Ahora, en lo que respecta a la generación de nueva información para perfeccionar el análisis de los mercados de trabajo, los diferentes Observatorios Europeos plantean la elaboración de estudios e investigaciones que desarrollen hipótesis de trabajo y/o generen nuevos conocimientos e información que no surge directamente de las encuestas a la fuerza laboral. Es importante en este punto precisar, que la mayoría de la investigación y estudios se orientan a la indagación sobre la demanda de trabajo. Es decir, los Observatorios son conscientes que la información surgida de las encuestas a la fuerza de trabajo, solamente da una información indirecta sobre la demanda, y que esta debe precisarse con el levantamiento de información en empresas y establecimientos comerciales. La hipótesis de trabajo que esta detrás de esta intencionalidad, es que en efecto, el desempleo estructural responde a un cambio en la forma y la organización de la producción motivado por el surgimiento de un nuevo paradigma tecnoeconómico postfordista, y por lo tanto, la demanda, por parte de las unidades productivas, de conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores ha cambiado. Esto no obvia, que otros temas sean objeto de indagación e investigación, entre estos y nuevamente recurriendo a lo sugerido por el SISMEL, se tienen:

- Metodología de cálculo de los costos laborales y productividad
- Metodología de cálculo del ingreso del trabajo independiente.
- Métodos de estimación del trabajo infantil.

- Uso de Encuestas Mixtas para la medición del empleo en el sector informal
- Medición del empleo e ingreso en la microempresa,
- Medición de la calidad de empleo,
- Formación profesional y mercado de trabajo,
- Análisis del subempleo y desempleo en grupos vulnerables, minorías y grupos étnicos,
- Medición de los ingresos laborales,
- Medición del empleo rural,
- Mejoramiento de los cuestionarios de empleo e ingreso de las encuestas de hogares,
- La armonización de conceptos, y metodologías de producción de información sobre mercados laborales.

Es claro que el tema de investigación sobre armonización de conceptos y metodologías de producción de información sobre mercados laborales, apunta a perfeccionar la información para el seguimiento de los mercados, y a precisar el criterio de comparabilidad sugerido inicialmente por el Observatorio Europeo del Empleo.

Por último, la información de tipo institucional o de marco legal que los Observatorios están levantando en la actualidad, también tiene como referente la experiencia del Observatorio Europeo, en donde se creó como se dijo, un sistema de información sobre políticas públicas territoriales, dentro del cual los marcos regulatorios son fundamentales. De esta manera, la información institucional considerada como un insumo adicional a las bases de datos de los Observatorios se puede resumir como:

- Legislación sobre el empleo
- Legislación sobre la seguridad social
- Legislación sobre derecho colectivo de trabajo
- Legislación sobre salud ocupacional y riesgos profesionales

- Legislación sobre agentes de intermediación laboral
- Legislación sobre incentivos y políticas de empleo

En suma, los Observatorios del Mercado de Trabajo se han constituido bajo el referente del Observatorio Europeo del Empleo. Esto implica que su sentido esta en la generación de información estratégica para la formulación de política laboral, y que esta debe construirse sobre unos criterios de comparabilidad, para aprovechar las experiencias particulares en cada territorio. Este “lev motiv” ha permitido que los Observatorios fijen unos ejes de actuación en función del logro de la información estratégica para el diagnostico, el análisis y la evaluación. Así, un primer eje es precisamente la generación de información para el seguimiento del comportamiento del mercado de trabajo, en donde algunos diferencian la recopilación y gestión de la información, del tratamiento georeferenciado. Un segundo eje es la preocupación por el comportamiento futuro del mercado de trabajo, y entonces se establece una prioridad de investigación sobre la generación de variables o indicadores líderes para la proyección del mercado, incluyendo en este eje la generación de modelos econométricos y de prospectiva. Un tercer eje es la producción de información específica a través de investigación y estudios. Estos tres ejes pivótales dan sentido a los siguientes, identificados como la comunicación y divulgación de resultados⁴, la capacitación⁵, y la evaluación de impacto de la política laboral. Como se puede observar, los Observatorios del Empleo se han concebido como un instrumento para perfeccionar la formulación de la política laboral, a partir de la generación de información estratégica comparable a diferentes niveles de territorialidad.

Por ultimo valdría la pena mencionar algunas de las experiencias en la conformación de Observatorios Regionales del Empleo:

4 El avance en este eje es considerable al analizar los diferentes Observatorios, y ver la importancia que se le da a la comunicación del ejercicio de observación, tanto por medios escritos (revistas y boletines) como electrónicos (paginas Web).

5 La capacitación se refiere a la formación del personal del Observatorio en el manejo de la información para el seguimiento, análisis y evaluación del comportamiento de los mercados de trabajo y de la política laboral en particular.

- i. El Observatorio Europeo del Empleo (EEO)
- ii. Observatorios de los países comunitarios
- iii. Sistema de Información sobre Administración del Trabajo (ATLAS-OIT)
- iv. Sistema de Información sobre Mercados Laborales (SISMEL-OEA)
- v. Observatorios Colombianos del Mercado de Trabajo
- vi. Observatorios Académicos-Universitarios

Como se desprende de la anterior argumentación, el Observatorio Europeo del Empleo (EEO) creado en 1989, es la referencia más robusta y ejemplificante. En efecto, el EEO plantea claramente el objetivo de “contribuir al desarrollo de la estrategia europea del empleo a través de la provisión de información y la investigación comparativa sobre políticas de empleo y tendencias en los mercados laborales” (www.eu-employment-observatory.net). Esto es consistente a través de su historia, la cual tiene como antecedente el MISEP (sistema de información sobre políticas de empleo), que como se dijo fue creado en 1982. Posteriormente el EEO ha desarrollado dos sistemas o redes adicionales, que van en la dirección de fortalecer la producción de información. Estas son la red SYSDERM (sistema europeo de documentación sobre el empleo), creada en 1989, y la red RESNET (red de investigación sobre el empleo), creada en 1997. Ambas redes fortalecen la capacidad del Observatorio para la investigación y producción de información sobre el empleo, y para esto se centran en la evaluación de impacto de las políticas laborales en el entorno de cada uno de los países miembros. Nuevamente, la intención es alimentar la estrategia europea de empleo con las experiencias exitosas, y tratar de prever las principales tendencias en el desarrollo de los mercados de trabajo regional. Mientras la SYSDERM agrupa a investigadores de prestigio en cada uno de los países miembros, la RESNET reúne un selecto grupo de “sabios” de la Comunidad Europea o ajenos a ella, que actúan como asesores y consultores senior del Observatorio. En otras palabras, ambas redes apoyan y dan soporte metodológico al Observatorio, una desde la generación de preguntas para la investigación y la generación de información estratégica, y la otra desde la perspectiva de un grupo consultor para la elaboración de los productos del Observatorio. Es importante resaltar que el eje de comunicación y divulgación es crucial en los objetivos del EEO, con

el claro propósito de dar visibilidad a su labor. Para esto recurre a una divulgación periódica por medios escritos, y permanente a través de la Web. En este punto vale la pena recordar los cuatro temas prioritarios de la más reciente estrategia europea del empleo: la capacidad de inserción profesional (empleabilidad), la capacidad de adaptación laboral, la igualdad en el acceso a oportunidades de empleo (equidad), y la apuesta al fortalecimiento del espíritu empresarial.

De la experiencia del EEO se derivan Observatorios del Empleo a nivel de cada país de la Comunidad Europea, pero los más visibles (con acceso en Internet) son los españoles, que a su vez se caracterizan por tener diferentes niveles de cobertura territorial. Por ejemplo, existe un observatorio regional como el de las Canarias (OBECAN), y otros más delimitados territorialmente como los de Granada, Vigo, Palencia y el de la Comarca de Baix Llobregat. En todos ellos, las directrices dadas por el EEO son orientadoras de su acción. Sin embargo, en Andalucía se ha venido desarrollando una experiencia más ambiciosa en el sentido del funcionamiento y cobertura temática. Es el caso del Observatorio Laboral On-Line del Consejo Andaluz de Política Laboral, el cual apuesta por una plataforma virtual que encadene todas las iniciativas de la región en lo referente a la política de empleo regional. Así, intenta integrar los temas de información, formación y capacitación, asesoría legal y laboral a las personas y las empresas, además de integrar la investigación de las universidades regionales.

Entidades multilaterales como la OIT y la OEA, han impulsado procesos similares a los ejemplificados por el EEO. Así por ejemplo, la OIT convocó a un Seminario Internacional de Observatorios del Trabajo a mediados del 2001, en donde se intentó dar un marco conceptual y metodológico para el impulso de Observatorios del Trabajo en Latinoamérica. El caso concreto fue la presentación de una propuesta de conformación de un Observatorio del Trabajo para el acuerdo de integración regional del MERCOSUR, teniendo como referente al EEO. Ahora bien, la OIT también ha desarrollado el Sistema de Información sobre Administración del Trabajo (ATLAS) teniendo en cuenta principios similares a las estructuras de red del EEO. En este caso y con una cobertura internacional, confluyen los

sistemas de información NATLEX (sobre legislación laboral en el mundo), SSW (sobre sistemas de seguridad social), LABORTA (sobre estadísticas laborales del mundo), y el ERSEP en conjunto con la OCDE (sobre políticas de empleo).

Por otro lado, un interesante ejercicio bajo las directrices ejemplificadas para la conformación de un Observatorio del Empleo, aunque no con este nombre, es la propuesta de desarrollo del Sistema de Información sobre Mercados Laborales (SISMEL), que en la actualidad impulsa la OEA bajo la orientación técnica protémpore del INEI del Perú. Esta propuesta data de 1997, y ha convocado a 20 países⁶ de la región latinoamericana y del Caribe que han venido desarrollando las dos primeras fases del proyecto. Los objetivos del SISMEL revelan claramente que el sistema está orientado por el referente del Observatorio Europeo, y que su intencionalidad es similar en el sentido de aglomerar un conjunto de países con diversidad de estadísticas laborales y políticas de empleo, para encontrar senderos conjuntos de diagnóstico, análisis y formulación de política pública. Veamos explícitamente los objetivos del SISMEL:

1. “Construir un sistema de información sobre mercados laborales, con indicadores y estadísticas homogéneas de la situación laboral, que permita conocer el impacto de la política económica y social sobre la situación laboral y efectuar comparaciones entre los países. Este Sistema busca proveer de información estadística para orientar las acciones de política y programas de los Ministerios de Trabajo en el contexto de fomentar y sostener empleos de calidad como componente clave de los respectivos planes, programas y políticas de los gobiernos de Latinoamérica y el Caribe.
2. Modernización y fortalecimiento de las unidades productoras de estadísticas laborales en el marco de dotar a los Ministerios de Trabajo con información que contribuya a formular políticas para combatir el desempleo y subempleo como

⁶ Los países participantes son: Argentina, Chile, Bolivia, Perú, México, Paraguay, Uruguay, Venezuela, Belice, Costa Rica, El Salvador, Grenada, Guatemala, Honduras, Jamaica, Panamá, República Dominicana, Santa Lucía, San Vicente, y Colombia.

mecanismo de lucha contra los altos niveles de pobreza y por ende a la mejora en la distribución del ingreso” (OEA, 2000).

Nuevamente se rescata la importancia que tiene para un Observatorio la necesidad de contar con información comparable, en el caso del SISMEEL, se solicita expresamente la generación de información homogénea, tanto en la nomenclatura, como en los conceptos, metodologías, indicadores, criterios y periodos de referencia. Y todo esto con el fin último de apoyar con información estratégica y análisis, la formulación de política laboral en principio en los entornos país, pero en el largo plazo, con la intención de la formulación de una estrategia de empleo latinoamericana y del caribe.

Por último se pueden inventariar dos experiencias nacionales. En primer lugar, los Observatorios del Empleo avalados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En particular, los Observatorios de las ciudades de Medellín, Ibagué, Manizales, Tunja, Barranquilla, Bogotá, Popayán, Cúcuta y en formación el del municipio de Soacha⁷. Dichos Observatorios en su mayoría nacen por iniciativa de las Cámaras de Comercio regionales a finales de los noventa, y en su momento son apoyados por el mismo Ministerio y el SENA; llenando así un vacío en las denominadas meso-instituciones regionales. En efecto, los Observatorios de Ciudades, se apropian del manejo de las estadísticas regionales de empleo, y empiezan a articular, en diferentes grados de avance, a los actores regionales relevantes. Sin embargo, ninguno de ellos definió como fin estratégico el apoyo a la formulación de políticas laborales regionales, y mucho menos del orden nacional. La intencionalidad actual del Ministerio, es actuar en la dirección de aglomerar inteligencia y experiencia local, con el fin, natural a su condición, de formular una estrategia de empleo nacional.

Finalmente, se encuentran los Observatorios de carácter académico. Dichos ejercicios nacen del mismo impulso originado por los Observatorios del Empleo promocionados en

⁷ Aunque no con el nombre de Observatorios del Empleo, los Observatorio Económicos Regionales (caso el del Valle del Cauca), y los Centros Regionales de Investigación (caso del CRECE en el eje cafetero), desarrollan actividades similares y específicas en torno al tema del empleo.

las Cámaras de Comercio. Específicamente, en el vacío que algunos de ellos dejaban en el eje fundamental de la investigación y la producción de nueva información para el análisis. Ahora bien, aunque algunos de ellos lograron interactuar con las instancias ya constituidas, ej. en Ibagué, en general las universidades generaron sus propios espacios académicos, y se apoyaron en convenios interinstitucionales con el DANE bajo el loable propósito de generar valor agregado a la información estadística de las encuestas a la fuerza laboral. Esta experiencia se multiplicó rápidamente en Bogotá, y hoy en día existen por lo menos tres Observatorios Académicos cuyo objeto de análisis ya no es explícitamente el mercado local regional, sino realidades de carácter nacional. Como es lógico, el eje fundamental de la formulación de política laboral, como lo es para los Observatorios que siguen el patrón del EEO, no es una prioridad para estos Observatorios, y quizás no es de su resorte de acción.

En resumen, es claro por lo expuesto, que la experiencia del Observatorio Europeo del Empleo ha generado toda una dinámica en lo que respecta a la conformación de un instrumento para la generación de información estratégica que oriente la formulación de políticas laborales en diferentes entornos internacionales, y en particular a nivel de cada país (región) de la Comunidad Económica Europea y Latinoamérica. Mas aun, se ha convertido en un modelo de acción que entidades multilaterales de fomento como la OIT y la OEA, han impulsado dentro de programas específicos de apoyo sectorial y regional. Además, y como ya se anticipó, los observatorios del mercado de trabajo se conforman alrededor de unos ejes de acción ya bastante definidos como:

- **Generación de información estratégica** para la toma de decisiones en lo respecta al tema laboral regional. En general esta información se genera sobre el comportamiento o evolución de la actividad económica, sobre el comportamiento del mercado de trabajo, y sobre las reglas del juego que rigen los mercados (institucionalidad – legislación).
- **Homogenización de la información** para hacerla comparable en variables e indicadores.

- **Elaboración de estudios e investigaciones** sobre problemáticas particulares al mercado laboral, y en especial en lo referente a la generación de información no periódica, tanto del ámbito de la demanda como de la oferta de trabajo.
- **Orientación a la construcción de visiones y prospectivas** regionales en lo relativo al cambio en las estructuras de producción, tendencias globales sociodemográficas y de cambio técnico, que afecten el comportamiento futuro de los mercados de trabajo.
- **Capacitación de la tecnocracia que opera el observatorio** y apoyo experto en instituciones o personas dedicadas a la investigación.
- **Seguimiento y evaluación de los planes y programas de empleo**, además de la formulación de elementos o lineamientos para la política pública laboral.
- **Divulgación y comunicación periódica** de las actividades y resultados de los observatorios.
- **Y, generación de insumos para la orientación estratégica de servicios de empleo y a las empresas.**

b. Los Sistemas de Servicios de Empleo

La experiencia internacional muestra que en forma complementaria a la construcción de Observatorios del Mercado de Trabajo, se han promovido iniciativas denominadas Sistemas de Servicio de Empleo. Aunque ambos tipos de instrumentos buscan posibilitar una mejor regulación de los mercados de trabajo, poseen especificidades que los hacen diferentes, pero complementarios al momento de construir información estratégica para el diagnóstico y la toma de decisiones por parte de los actores responsables de la política pública laboral.

En concreto, los Servicios de Empleo están insertos en la órbita de la problemática de los mercados de trabajo, relacionada con los tipos de desempleo estructural y friccional. En otras palabras, responden en últimas a las imperfecciones del mercado de trabajo, relacionadas con los problemas de desencuentros entre la oferta y la demanda de trabajo originados en factores o mecanismos diferentes a los precios (remuneraciones) del trabajo, y a la existencia de las asimetrías de información en dichos mercados. Es decir, los Sistemas de Servicios del Empleo reconocen la no homogeneidad del trabajo como factor creador de valor (bajo el nuevo paradigma tecnoeconómico reconocido como el capital humano), las fallas de mercado por la existencia de costos de transacción, y el tránsito a nuevas formas de producción basada en la especialización flexible, que demandan nuevas calificaciones y destrezas del trabajador.

Desde esta perspectiva, el propósito fundamental de los Sistemas de Servicios de Empleo ya no es la generación de información estratégica para la evaluación y formulación de la política pública laboral, aunque evidentemente genera insumos en dicha dirección, sino la generación de mecanismos y acciones que faciliten la intermediación laboral. Ahora bien, aunque los Observatorios y los Sistemas de Servicios de Empleo tienen su especificidad, es evidente que ambos instrumentos de regulación de los mercados de trabajo se retroalimentan e incluso en algunas experiencias particulares se traslapan en sus funciones. En concreto, los Observatorios del Empleo deben proveer información no solo para el seguimiento, la evaluación y la formulación de la política laboral, sino que también y en forma igualmente estratégica, debe generar información para la actividad regular de los Sistemas de Servicio de Empleo, siendo la información generada en los estudios e investigaciones la más pertinente para reducir los problemas estructurales o coyunturales de la intermediación laboral. Por otro lado, los Sistemas de Servicios de Empleo también retroalimentan a los Observatorios con información relativa a la intermediación laboral, y por lo tanto, aportan a la caracterización de las ofertas y demandas de trabajo.

De la anterior argumentación se deriva que los Servicios de Empleo, no solo se orientan al fortalecimiento y cualificación de la oferta de trabajo, es decir, al mejoramiento de la

empleabilidad de la mano de obra (capacidad de inserción laboral), sino que le apuestan igualmente a la generación de actividades que cualifiquen la demanda. En este sentido, los Sistemas de Servicios de Empleo, también son Sistemas de Servicios a las Empresas. Por lo tanto, se han configurado algunas actividades que constituirían los grandes componentes de un Sistema de Servicios de Empleo, estas son:

- La empleabilidad por perfeccionamiento en la intermediación laboral
- La empleabilidad vía capacitación y formación
- La promoción de empleo por fomento a la incubación y creación de empresas
- Y, la resolución de conflictos laborales

En resumen, los gobiernos regionales han entendido que su actividad de regulación de los mercados de trabajo, esta inserta en la dinámica de ajuste a un nuevo paradigma tecnoeconómico caracterizado por radicales cambios en la organización de la producción, que siendo perneado por un acelerado cambio técnico, y por una intensificación de la competencia y del comercio, han derivado en demandas específicas por nuevas destrezas y competencias laborales. Por ejemplo, y en un sentido de competencias transversales, hoy se requieren nuevas destrezas en diseño, control de calidad y servicio al cliente, logística, desarrollo de productos, trabajo en equipo, polivalencia en los puestos de trabajo, destrezas comunicativas y de manejo de la información, y capacidades de aprendizaje.

Además de énfasis en la seguridad industrial y los riesgos profesionales, en los sistemas de ingeniería de procesos y organización de la producción (layout), en los sistemas de remuneración, y en el manejo de tecnologías denominadas blandas (ver por ejemplo, Lall, 2001). Junto a esta visión de cambios estructurales en los mercados de trabajo, hay que aminorar las fallas de estos originadas en las asimetrías de información.

Ahora, respecto a las experiencias en concreto, se pueden mencionar tres muy ejemplificantes. En primer lugar, a nivel internacional se ha venido promulgando una serie de iniciativas (Servicios de Empleo), orientadas fundamentalmente por las directrices de lo

que se denomina el consenso de Washington, y que podrían resumirse en el logro de mayores niveles de flexibilidad laboral, a su vez esta entendida sobre tres aspectos: flexibilidad numérica (respecto a la cantidad de trabajo), flexibilidad salarial (respecto a los denominados costos del trabajo), y flexibilidad contractual (respecto a tiempo y tipo de contratos). En este sentido, las experiencias en diferentes países sujetos a acuerdos multilaterales de ajuste, muestran que los Servicios de Empleo buscan optimizar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Un caso típico de esta visión son los Servicios de Información Laboral del Perú, los cuales trabajan sobre los ejes de la intermediación laboral, la orientación profesional, y la accesoria a las empresas.

En Colombia, la actividad del SENA y su visión reciente para orientarse a la conformación de Observatorios del Mercado Laboral, apuntan en esencia no a un Observatorio como el definido en el aparte anterior, sino a la oferta de un Sistema de Información de Servicios de Empleo. Es claro por lo demás, que el centro de articulación del llamado Observatorio son los Sistemas de Información del Empleo (SIE) que han venido adquiriendo una importancia sustancial por su tendencia a la descentralización, lo que ha permitido un aumento de su legitimidad como instancia de intermediación laboral (el sistema se expresa territorialmente en los Centros de Intermediación para el Empleo - CIEs-). Además, los servicios del SENA son reconocidos como Servicios de Empleo, esto es, la formación y capacitación para el mejoramiento de la empleabilidad, la oferta de Servicios para la creación de empresas, la formación de espíritu empresarial y de incubadoras de empresas de base técnica, además de su nueva e importante función de apoyo con recursos a las iniciativas de innovación tecnológica empresarial, hacen que el SENA y su Observatorio se ubiquen con un mejor perfil en la oferta de un Sistema de Servicios de Empleo.

Por último, es importante resaltar la experiencia del Instituto Canario de la Formación y el Trabajo, y del ya mencionado Observatorio Laboral On-Line del Consejo Andaluz de

Política Laboral, quienes han centrado su eje de actuación en la integración de Servicios para la mejor regulación de los mercados de trabajo, y en este sentido, han promovido la mutua retroalimentación de los Observatorios del Empleo, de los Servicios de Empleo y de los Servicios Empresariales. En este sentido, han fortalecido la construcción de un meso-institución para cada uno de sus territorios. En suma, la construcción de institucionalidad para el mercado de trabajo, ha derivado en la conformación de **Observatorios del Empleo**, y en el mejoramiento de la oferta de **Servicios a la oferta y a la demanda de trabajo**.

2. MARCO CONCEPTUAL⁸

Descrito el entorno y los antecedentes en donde se incubaron las ideas acerca de la conformación de los Observatorios del Empleo, en esta aparte se abordará con un lenguaje más formal, el sentido y la práctica de los Observatorios. Así, se presentará una breve digresión sobre el significado de observar, y en particular del proceso de observación del mercado de trabajo, de lo que en esencia se observa y el cómo, las variables, los indicadores y las matrices, para terminar con una propuesta de definición de los principales componentes de un Observatorio del Empleo.

En este punto es importante volver a recordar que dentro de las estrategias de desarrollo económico y social de largo plazo, y en particular dentro de la formulación de las políticas públicas, el tema del empleo y sus determinantes, se han convertido en el eje fundamental del análisis, debido al carácter de endogenidad y sostenibilidad que le otorgan a todo proceso de crecimiento y de construcción de calidad de vida de una sociedad.

Igualmente, desde una óptica conceptual, el empleo se constituye en el articulador de los ámbitos de análisis económico y social. En términos prácticos, el empleo es un “instrumento” para la coordinación de las políticas social y económica. En este sentido, es

⁸ Este capítulo se basa en Farné y Perdomo (1998a y 1998b), y retoma textualmente partes de dichos documentos en los acápites a) La idea de un Observatorio de Empleo, b) Los conceptos básicos: variables, indicadores y matrices, y c) Los componentes básicos de un observatorio de Empleo.

fundamental mantener un diagnóstico actualizado de los mercados de trabajo y sus condicionantes sociales, tal que el seguimiento y evaluación permitan la formulación de lineamientos de política.

a. La idea de un Observatorio del Empleo

En términos generales, un Observatorio consiste en una actividad de recopilación, análisis e interpretación, en forma sistemática y constante, de la información sobre algún fenómeno físico, social o económico. Lo anterior, con el fin de conocer la realidad y las tendencias del fenómeno bajo análisis, y de los elementos que lo determinan y condicionan. Un Observatorio se constituye, así, en un puente entre la información bruta concerniente a la unidad objeto de análisis y la demanda de conocimientos por parte de los sujetos que investigan y toman decisiones.

Varias razones justifican la creación de un Observatorio del Empleo⁹. La razón fundamental deriva de las características del fenómeno objeto de estudio. En efecto, es evidente que el mercado de trabajo posee características particulares y diferentes de otras realidades económicas; en particular, se refiere a personas y por ende en su análisis deben considerarse como fundamentales los elementos extraeconómicos. Por ejemplo, el proceso de fijación del salario no solamente es un problema de determinación de un precio de compra/venta, como lo sería en cualquier otro mercado, sino que también abarca consideraciones acerca de lo que debería ser un nivel de salario justo y que corresponda a unos diferenciales relativos socialmente aceptables. No existe una apreciación similar con respecto al precio de los demás bienes. Así que el mercado de trabajo, por sus peculiares características, debe ser objeto, preferencial y permanente, de análisis e interpretación de tipo cualitativo y cuantitativo. Lo anterior justifica la utilidad de un Observatorio de dicho mercado, independientemente de sus resultados más inmediatos.

⁹ Varias ideas de este aparte fueron inicialmente discutidas en una consultoría elaborada por Stefano Farné y Jesús Perdomo para la Cámara de Comercio de Bogotá cuyo objeto fue la conformación de un Observatorio del Mercado de Trabajo Bogotano.

En segundo lugar, porque hoy en día el mercado de trabajo se ha vuelto más dinámico y más heterogéneo. En el pasado había una clara división de género del trabajo familiar. La mujer se dedicaba a la producción en el hogar y el hombre se empleaba en el mercado de trabajo. A su turno, los puestos que se ofrecían en él eran estables y con requerimientos de calificación que se modificaban poco en el tiempo. Los empleos presentaban características cualitativas relativamente homogéneas, eran de tiempo completo y muy pocas eran las plazas de trabajo atípico. En fin, en el pasado los aspectos del mercado de trabajo para "observar" eran reducidos y poco dinámicos. Hoy, al contrario, se dan nuevas y múltiples formas de encuentro entre demanda y oferta de trabajo. De hecho, la introducción de nuevas tecnologías ha influido sensiblemente sobre la dinámica de la cantidad y calidad del trabajo. Se han difundido las formas de trabajo denominadas atípicas, como la temporalidad, la subcontratación, el trabajo de tiempo parcial, a domicilio, ocasional, etc. Las necesidades de flexibilidad, por otro lado, han favorecido la aparición de relaciones contractuales menos estables, pero más personalizadas. Las mujeres se han literalmente volcado al mercado de trabajo y los participantes en él alternan, hoy con mucha mayor frecuencia que en el pasado, períodos de trabajo con períodos de inactividad. En estas condiciones es necesario no sólo manejar un mayor volumen de información, sino también utilizar esquemas de interpretación flexibles que tengan en cuenta los nuevos conceptos y las nuevas clasificaciones de la demanda y la oferta de trabajo. Es decir, se ha ampliado la necesidad y el campo de observación del mercado de trabajo.

Por último, un Observatorio del Empleo y del Mercado de Trabajo en general se constituye en elemento fundamental de cualquier política en materia laboral. Sin información oportuna, detallada y organizada en un consistente marco interpretativo, no es posible llevar a cabo ninguna intervención coherente de política. Tomar decisiones de política laboral es una de las competencias sociales más importantes de los gobiernos centrales y locales, y de las instituciones comprometidas con el desarrollo; más aun en el actual contexto de una economía mundializada, en la cual la política laboral se ha convertido en una importante fuente de ventajas y desventajas comparativas.

b. Los conceptos básicos: variables, indicadores y matrices

Por lo dicho debe quedar claro que la unidad de análisis de un Observatorio del Empleo, es el mercado de trabajo, pero que este no es exactamente equivalente a otros mercados, y que el “bien” transado no responde automáticamente a la búsqueda de los equilibrios entre oferta y demanda. Por el contrario, el mercado de trabajo debe considerarse como una institución social, en el sentido de Solow 1992, en donde los actores participantes, empresas, familias y Estado tienen una noción de lo que es justo e injusto. Sin embargo, una observación sistemática debe partir de algunos elementos mínimos de medición, y para esto es relevante acudir a la teoría económica, la cual ha creado un lenguaje para describir el fenómeno y adentrarse en su complejidad. En concreto, es necesario para la construcción de la información, insumo básico de la observación sistemática, la definición de unas variables, indicadores y matrices que den la base para el seguimiento del fenómeno y permitan profundizar posteriormente en el análisis, la construcción de nueva información, y la formulación de preguntas prioritarias, como se vera mas adelante dentro de la formulación del marco metodológico.

Las variables

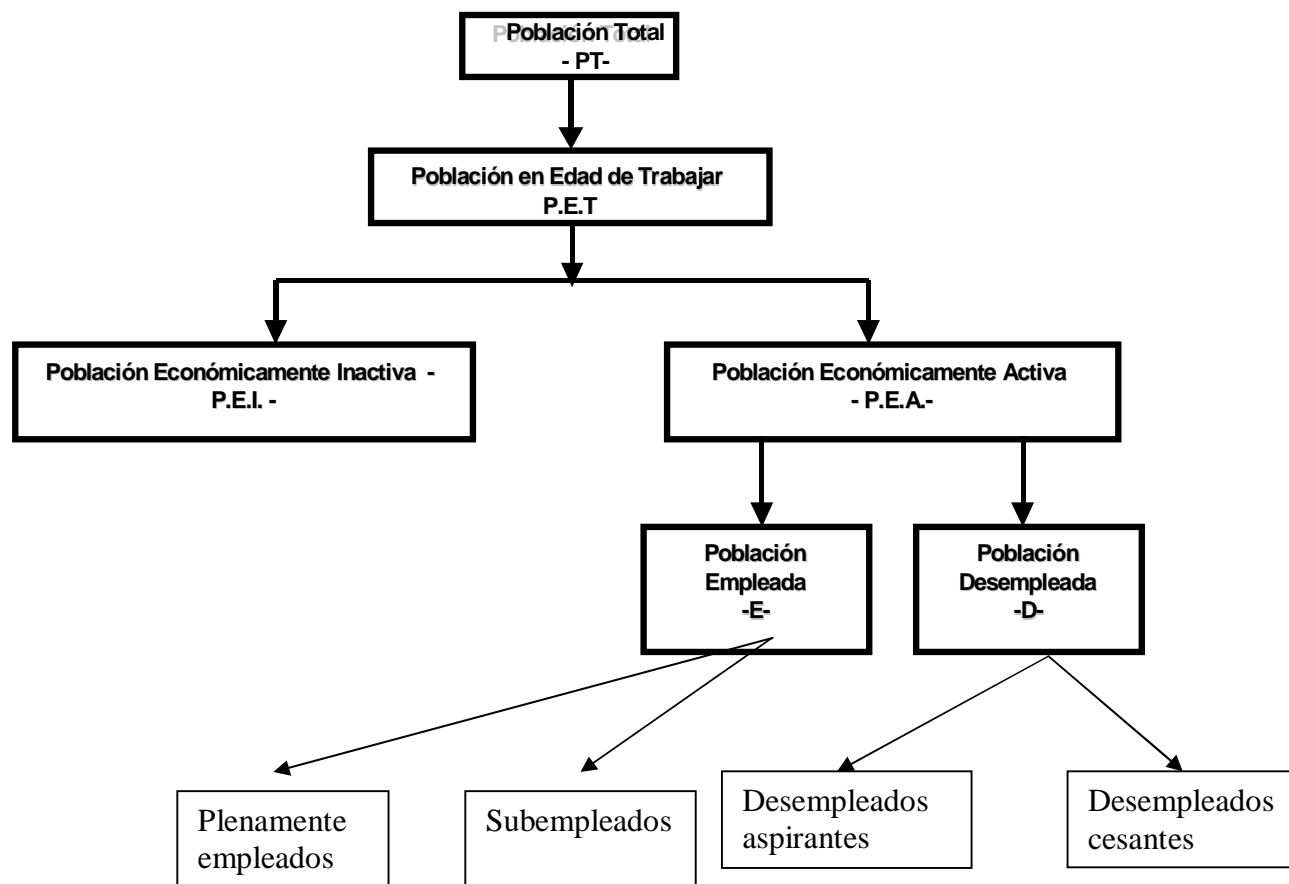
En la observación sistemática del mercado de trabajo las personas o las familias son en ultimas la unidad de análisis. Es decir, se constituyen en la variable de estudio central y por lo tanto, su caracterización es fundamental para dar el sentido de especificidad, alcance y cobertura al análisis del mercado de trabajo. Para esto se propone que la población objeto de estudio se clasifique según tres criterios:

- i. La ubicación de las personas en el mercado de trabajo
- ii. Las características sociodemográficas
- iii. El tipo de remuneración

Según el criterio de ubicación de las personas en el mercado de trabajo se define funcionalmente y de manera convencional y sistemática la población asistente a dicho mercado. De la población total, la relevante para el mercado es la población en edad de trabajar (PET), aquella mayor de 12 años en la legislación colombiana¹⁰. Esta se subdivide en la población económicamente inactiva (PEI) y la población económicamente activa (PEA). La PEI es aquella que se margina del mercado de trabajo voluntaria o involuntariamente, por ejemplo, por motivos de estudio o incapacidades permanentes. En cuanto a la PEA, también conocida como la fuerza o la oferta de trabajo, se distribuye en ocupados y desempleados (cesantes o aspirantes, según hayan trabajado o no con anterioridad). En suma, sobre el criterio de la ubicación en el mercado de trabajo, se construyen la denominadas pirámides económicas de la población como la que se muestra en la **figura 1**.

¹⁰ 10 años en el área rural.

GRÁFICO 1. CLASIFICACIÓN ECONÓMICA POBLACIONAL



Fuente: Mintrabajo (2001). Propuesta de un nuevo mapa laboral.

Ahora, desde una perspectiva del ciclo de vida, las personas salen de la inactividad (PEI) y se dirigen a la ocupación (PEA), en donde pueden permanecer empleados o desempleados, estableciéndose a su vez flujos de entrada y salida entre la ocupación y el desempleo. Por otro lado, tanto los ocupados, como los desocupados pueden pasar a la inactividad en forma temporal o permanente.

Con relación a los ocupados se pueden particularizar en función de criterios más específicos a la forma de su ubicación en el mercado de trabajo. Así, los ocupados pueden

ser de tiempo completo o parcial, permanentes o temporales, ocupados en diferentes ramas de actividad económica, ocupados según la posición ocupacional (asalariados, independientes, patronos), ocupados según el tipo de relación laboral (formal e informal) y ocupados públicos o privados. Además, pueden existir criterios adicionales que cualifiquen la ubicación de las personas en el mercado de trabajo, por ejemplo, ocupados según el número de horas de trabajo, ocupados con afiliación a la seguridad social y según la antigüedad en el puesto de trabajo.

El segundo criterio se refiere a la caracterización sociodemográfica de la población asistente al mercado de trabajo. En este sentido se tendrían clasificados los grupos poblacionales según edad, sexo, nivel educativo, asistencia escolar, posición en el hogar, estado civil, lugar de nacimiento, tiempo de residencia, razón de inactividad y en general, variables demográficas y habitacionales de los hogares.

Aunque estrechamente ligado al criterio de ubicación de las personas en el mercado de trabajo, un tercer criterio para clasificar a las personas sería por las tipologías de ingreso o remuneración. Así, se tendrían personas con remuneración fija, a destajo, por honorarios, por servicios, remuneración por sectores de actividad económica, remuneración por nivel educativo, y remuneración promedio, entre otras.

Finalmente, la construcción de indicadores y matrices para el seguimiento y evaluación del mercado de trabajo, se realiza a partir de las relaciones entre las tipologías de población según los criterios descritos. Sin embargo, otras variables como son por ejemplo, el nivel de actividad económica (producción), total y sectorial, los índices de precios (IPC, IPP) y otras por determinar a medida que se cualifica el análisis, deben ser sujeto de recolección. Un resumen de lo dicho puede ayudar a esquematizar la propuesta de clasificación de la población que asiste a los mercados de trabajo. **Cuadro 1.**

CUADRO 1. CUADRO SINÓPTICO DE LA TIPOLOGÍA DE LA POBLACIÓN ASISTENTE AL MERCADO DE TRABAJO

Criterio de clasificación de la población	Desagregaciones
Ubicación de las personas en el mercado de trabajo	Pirámide de la población económica: PET, PEI, PEA, Ocupados, Desocupados, Cesantes, Aspirantes.
Caracterización demográfica	Grupos poblacionales según: edad, sexo, nivel educativo, asistencia escolar, posición en el hogar, estado civil, lugar de nacimiento, tiempos de residencia.
Caracterización según remuneración	Grupos poblacionales según: remuneración fija, a destajo, por honorarios, por servicios técnicos, por sectores de actividad económica, por nivel educativo, remuneraciones promedio.

Fuente: Elaboración propia

Los indicadores y matrices

Hasta aquí debe ser claro que lo que se busca es una caracterización del mercado de trabajo a través del levantamiento de variables representativas. Sin embargo, el seguimiento del mercado debe avanzar hacia la conformación de un conjunto de indicadores (relaciones entre variables), que a su vez estarían retroalimentándose de los estudios e investigaciones surgidos de las problemáticas detectadas por el Observatorio.

Lo que sigue es la descripción de un conjunto de indicadores y matrices construido sobre las relaciones entre las variables sugeridas anteriormente (poblaciones), y que se convierten de alguna manera en los indicadores y relaciones básicas para cualquier sistema de observación sistemática del mercado de trabajo.

En general se puede argumentar que existen dos indicadores tipo para la oferta y la demanda del mercado de trabajo, la tasa de participación (TP) y la tasa de desempleo (TD) respectivamente. La tasa de participación se define como la relación entre la PEA y la PET, llamada también la tasa de global de participación (TGP). La tasa de desempleo se define a su vez, como la relación entre el número de desempleados (D) y la PEA. Ahora, tanto las tasas de participación como las tasas de desempleo se pueden desagregar según grupos poblacionales, lo que a su vez permitiría una representación analítica de cada una de ellas como una agregación de sumandos, dados por las tasas del grupo poblacional multiplicadas por factores de ponderación según la estructura de dichos grupos. Siendo *i*-grupo por ejemplo, los grupos de población por sexo, estado civil, nivel educativo, etc, se tendría:

$$TGP = \sum_i TGP_i \left(\frac{PET_i}{PET} \right) = \frac{PEA}{PET}$$

$$TD = \sum_i TD_i \left(\frac{PEA_i}{PEA} \right) = \frac{D}{PEA}$$

Debe ser claro que la TP es un buen indicador de la evolución de la oferta de trabajo. No tan claro, la construcción de la tasa de desempleo como indicador de la demanda¹¹. Sin embargo, lo que está detrás del argumento es el supuesto teórico de que la tasa de desempleo es un buen indicador de la actividad económica en el sentido que refleja su ciclo, aumenta en periodos de recesión y disminuye en periodos de auge, esto es, tiene un comportamiento anticíclico. En este sentido, captura la evolución de la actividad económica (la demanda) en forma derivada. Ahora bien, esto es totalmente cierto siempre y cuando se suponga que existe relativa independencia entre la oferta y demanda de trabajo.

Un indicador alternativo para identificar la condición de un mercado laboral y que captura mejor la capacidad de un sistema económico de ofrecer oportunidades de trabajo para la

¹¹ La demanda de trabajo consiste en un flujo de servicios de trabajo, en términos de nivel y composición, deseados por las empresas. En una primera aproximación se define la demanda de trabajo como la suma de vacantes y ocupados.

población, es la tasa de ocupación (TO). Esta se define como la relación entre el número de ocupados (O) y la PET, e igualmente se puede construir por grupos poblacionales para el análisis, así:

$$TO = \sum_i TO_i \left(\frac{PET_i}{PET} \right) = \frac{O}{PET}$$

Este indicador permite capturar la capacidad de absorción de empleo de la economía y aislar los efectos cíclicos de la evolución de la oferta de trabajo (PEA). De esta manera, la TO surge como un indicador sintético de la problemática ocupacional y del grado de utilización del recurso humano.

Ahora bien, ninguno de los tres grandes indicadores descritos para capturar el comportamiento del mercado de trabajo, TGP, TD y TO, proporciona elementos para evaluar la calidad del empleo, la marginación, o la discriminación económica y social.

Por lo tanto, un primer indicador de la calidad de la fuerza de trabajo es la productividad media del trabajo. La cual, se define en niveles como la relación entre el producto y el empleo y en crecimientos, como la diferencia entre el crecimiento del producto y el crecimiento del empleo. Además, existen otros indicadores de la calidad del empleo como: la evolución de los ingresos laborales, los índices de informalidad, la cobertura de la seguridad social, y la estabilidad del empleo (permanente-temporal, duración media del empleo, tasa de movilidad y tasa de retención).

Finalmente, en esta selección descriptiva de relaciones base para el seguimiento del mercado de trabajo, se deben construir dos matrices fundamentales: la de ocupaciones y la de salarios. En estas se reflejaría la estructura de ocupación y de salarios por sectores, y se harían cruces adicionales por posición ocupacional, por rama de actividad económica, y por grupos poblacionales según su caracterización sociodemográfica.

En complemento a lo dicho, es importante para un gestor de los Observatorios tener un marco mínimo de definiciones conceptuales. Para esto se remite al lector al **anexo 1** del presente documento. Esta lectura ayudará a la identificación de variables, indicadores y matrices en función de las preguntas relevantes sugeridas mas adelante para la conformación del sistema de información.

c. Los componentes básicos de un Observatorio del Empleo

Las actividades de recopilación, análisis e interpretación, en forma sistemática de la información sobre el mercado de trabajo, las cuales deben partir de la definición de las variables, indicadores y matrices, son como se ha argumentado, es la esencia funcional de un Observatorio del Empleo. En este sentido, se debe plantear una estructura mínima para la operación de un Observatorio, la cual estaría dada por los siguientes componentes:

i. Un sistema de información

Se define un sistema de información del empleo como un conjunto coherente de datos sobre el mercado de trabajo que se sintetizan en una serie de indicadores y matrices.

Sus principales características son la exhaustividad, la flexibilidad, la integrabilidad, la actualidad y la confiabilidad.

Exahustividad: el sistema de información debe prever y realizar la organización de todos los datos relevantes y relativos al mercado de trabajo.

Flexibilidad: es la capacidad de un sistema de información de adaptar las respuestas de información, variables, indicadores y matrices, en función de los requerimientos de los analistas u operadores del Observatorio.

Integrabilidad: un sistema de información debe ser integrable con otras bases y

fuentes de información del mercado de trabajo.

Actualidad: el sistema de información debe contener información actualizada y reciente. Esto constituye una condición sine qua non para el diagnóstico del mercado de trabajo.

Confiabilidad: el éxito de un Observatorio depende en gran medida de la confiabilidad de los datos incluidos en el sistema de información. Por eso, hay siempre que evaluar la calidad de la información que se pretende utilizar e incorporar en él.

ii. Un sistema de monitoreo

Por monitoreo del mercado de trabajo se entiende la recolección sistemática y permanente de información sobre la población en edad de trabajar (oferta de trabajo), por un lado, y las unidades productivas (demanda), por el otro, con el fin de llevar a cabo el seguimiento de los fenómenos que a ellas se refieren. Así, a través del monitoreo se documenta el estado del mercado de trabajo (**situación ocupacional**), se detectan e interpretan los cambios (**análisis coyuntural**), y se hace **seguimiento a las políticas** laborales y a los programas específicos del gobierno nacional y/o regional.

iii. La capacitación

Un Observatorio puede existir sólo si se dispone de personal especializado y capacitado, de una tecnocracia. De aquí la necesidad de una continua formación del personal responsable de esta actividad.

iv. La prospectiva

A medida que el Observatorio defina su perfil y asegure las actividades de

conformación de sistemas de información, monitoreo y capacitación, debe avanzar en el desarrollo de componentes adicionales como lo son la prospectiva, la investigación, la evaluación y formulación de políticas laborales. En este sentido, pasar del análisis de coyuntura, crucial para el seguimiento y monitoreo, a un análisis de dinámica en el tiempo, con prospectiva o proyección del mercado de trabajo, le permite al Observatorio cualificar sus preguntas y las sugerencias de lineamientos de política.

v. La investigación

La investigación es un proceso que procura obtener información relevante y fidedigna para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. En otras palabras, recoge conocimientos y datos, y los sistematiza para el logro de nuevos conocimientos o para confirmar o desmentir alguna hipótesis inicial.

La investigación puede hacerse desde un análisis primario o secundario. Se habla de un análisis secundario cuando la información existe de antemano y la formulación de hipótesis le sucede; y se habla de análisis primario cuando inicialmente se plantea la hipótesis y luego, mediante alguna técnica estadística, se construyen los datos necesarios para comprobarla.

La actividad de investigación, y en particular la investigación primaria, proporciona, así, nuevos criterios de selección y organización del sistema de información y da pautas para redefinir el alcance de la actividad de monitoreo y de la observación sistemática. A su vez, como lo sugiere la experiencia internacional, la investigación también alimenta los temas que permiten interacción con los llamados Servicios de Empleo. Además, se debe recordar la gran importancia que los Observatorios Europeos dan a esta actividad, y como su acción indica la necesidad de contar con expertos temáticos y/o con universidades (Centros de Investigación) para orientar la formulación de preguntas relevantes.

vi. La evaluación y formulación de programas y políticas

La actividad de evaluación va más allá de la actividad de seguimiento incluida en el monitoreo.

De todas las anteriores actividades, además, se pueden derivar directrices para la acción. De ahí una quinta actividad que se le puede atribuir a un Observatorio del Empleo: la de formular propuestas y lineamientos de políticas laborales.

vii. La comunicación y divulgación

Este componente de un Observatorio del Empleo es crucial para darle legitimidad social. En otras palabras, nuevamente la experiencia internacional muestra que la apropiación de las actividades y productos del Observatorio se da solamente si los actores comprometidos en la organización de este, y aquellos que son partícipes del mercado laboral, consideran pertinente y valiosa la información y el conocimiento generado.

En conclusión, por lo argumentado, debe quedar claro que Sistema de Información, Sistema de Monitoreo y Observatorio del Empleo no pueden considerarse como sinónimos. Entre ellos, sin embargo, existe una clara relación causal: el Observatorio incluye el Monitoreo del mercado de trabajo, el cual, a su vez, se basa en un Sistema de Información. Pero, además, el Observatorio va más allá del monitoreo: proporciona un marco de referencia y análisis de los aspectos socio-económicos del mercado laboral, tanto en su dimensión coyuntural como estructural. Esto le permite avanzar en su alcance y cobertura al nivel indicado por la experiencia internacional, como lo es la generación de información estratégica para la formulación de la política laboral. De aquí la importancia de los otros componentes, la prospectiva, la investigación y la divulgación de su actividad.

Todo lo anterior entonces, nos lleva a tratar **definir un Observatorio del Empleo, o mejor a enumerar algunas de sus actividades**. Así, se puede entender el Observatorio del Empleo como un instrumento para la comprensión, análisis e interpretación del mercado de trabajo, cuyo propósito fundamental es apoyar el seguimiento, evaluación y formulación de la política laboral. En otras palabras, es un instrumento para la generación de información estratégica orientada a la toma de decisiones y la formulación de políticas. En este sentido, debe avanzar de la conformación de Sistemas de Información, Monitoreo y Seguimiento del mercado de trabajo, hacia la consolidación de un Sistema de Evaluación y Formulación de Políticas, basado en la Investigación y la Prospectiva del mercado de trabajo. Por último, su legitimidad depende crucialmente de la calidad de la comunicación y divulgación de su actividad, y de la conformación institucional que logre articular sobre una relación publico-privada. En este sentido, un Observatorio del Empleo también es “una instancia de concertación de los actores locales para analizar la situación económica y social, brindar servicios de información sobre el mercado de trabajo, y diseñar y poner en marcha políticas sociales y de empleo sustentadas en una estructura de análisis sistemático de propuestas operativas” (Racero, 2002).

3. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN

Tomando como referentes la justificación de los Observatorios del Empleo, los antecedentes y el esquema conceptual derivado, en esta parte del documento se perfilará una propuesta metodológica para la conformación de los Observatorios del Empleo en Colombia. Esta propuesta se planteará como un pequeño perfil de proyecto, o un deber ser, que indica los pasos y componentes a desarrollar en lo que se va a denominar una ruta crítica para la conformación.

En esta perspectiva, se definirán el propósito y los objetivos de un Observatorio del Empleo, las fases de conformación, las prioridades de información y preguntas a resolver, la identificación puntual de las fuentes de información, la determinación esquemática de las

variables, indicadores y matrices, la mínima propuesta de divulgación y la determinación del soporte técnico y humano para la operación de un Observatorio.

a. Propósito y objetivos

Desde una visión estratégica la conformación de Observatorios Regionales del Empleo en Colombia, debe definir un propósito y una serie de objetivos que guíen la acción pública y privada en las regiones y/o localidades. De esta manera se propone:

Propósito: Consolidar, promover o construir en las regiones, ciudades y/o localidades de Colombia, un espacio institucional con capacidad de análisis sobre la realidad de los mercados de trabajo, para orientar las decisiones territoriales en materia laboral.

Objetivo General: Recopilar y generar información y conocimiento estratégico sobre la realidad de los mercados de trabajo de la región o localidad, para la toma de decisiones de los actores locales comprometidos con el tema, tal que se permita apoyar la formulación de la política laboral desde una perspectiva territorial, con un enfoque de desarrollo regional sostenible.

Objetivos Específicos:

1. Recopilar, almacenar y procesar a manera de “Banco de información” el material relacionado con los mercados laborales regionales y/o locales; inicialmente con plena utilización de la ENH, ECH, EAM y EAC12, y más tarde con los aportes de información del Sena, del Sisben y de las Cámaras de Comercio. A mediano plazo se deben generar nuevas fuentes de información periódicas y confiables.

12 ENH: Encuesta Nacional de Hogares; ECH: Encuesta Continua de Hogares; EAM: Encuesta Anual manufacturera; EAC: Encuesta Anual al Comercio.

2. Elaborar estudios regionales donde no existan y actualizarlos en aquellas ciudades, localidades o regiones, donde ya se hayan elaborado. El énfasis debe ser construir un diagnóstico del mercado laboral regional y evaluar los programas e iniciativas productivas locales para proponer nuevas alternativas de generación de empleo e ingresos.
3. Con la construcción de nueva información, monitorear y hacer seguimiento al mercado laboral regional, identificar programas locales públicos y privados que afecten la composición laboral regional, identificar las necesidades de capacitación y formación para el trabajo y formular recomendaciones de política para la generación de empleo.
4. Socializar los resultados de los estudios y diagnósticos regionales sobre el mercado laboral y contribuir a la consolidación de espacios de discusión y conocimiento del tema. La capacitación de funcionarios y personal técnico del Observatorio Regional y la realización de seminarios de difusión de las actividades de este son labores a desarrollar.
5. Participar en espacios regionales de discusión y concertación de políticas de empleo con intervención de autoridades locales y representantes de organizaciones empresariales y de trabajadores, estimulando y consolidando los Consejos Territoriales del Empleo en coordinación con otros mecanismos de concertación regional.
6. Promover la relación interinstitucional y en particular con los otros observatorios regionales del empleo, así como coordinar con los enlaces regionales las tareas y actividades conjuntas, con base en las prioridades definidas por el Ministerio de Trabajo. El conocimiento de los Planes de Desarrollo Regional y el grado de aceptación de los actores locales, son prerequisites para el montaje y orientación de los Observatorios.

Aclaración: En el marco de las directrices metodológicas aportadas por los Observatorios, los Planes de Desarrollo Local y el Plan de Ordenamiento Territorial, se debe promover y coordinar las labores de los enlaces regionales en la discusión y concertación de las políticas de empleo con la intervención de autoridades locales, representantes de organizaciones empresariales y trabajadores. El espacio de discusión serán los Consejos Territoriales de Empleo en coordinación con otros mecanismos de concertación a nivel nacional (Consejos Nacionales de Planeación, Comités Regionales de Competitividad).

7. En las regiones donde no exista información confiable sobre los mercados de trabajo, elaborar una propuesta metodológica para el levantamiento y generación de información pertinente, homologable con otras regiones, y periódica, para el análisis y la toma de decisiones en materia laboral. Esta propuesta y su desarrollo, tomarán como referente los lineamientos sugeridos por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) de la Universidad Nacional.

b. Fases de conformación

Para el cumplimiento del propósito y los objetivos planteados se sugiere plantear una ruta crítica para la conformación de los Observatorios Regionales del Empleo. En concreto, se define la ruta en función de los grandes componentes definidos para un Observatorio en el acápite anterior. Así, y en orden de prioridad se deben emprender acciones para:

1. **La conformación de un Sistema de Información.** En este punto la indicación es precisa. Se debe conformar una base de datos, orientada por la lógica de construcción dada por la identificación de variables, indicadores y matrices del mercado laboral regional y nacional. Para esto debe ser prioritario la conformación de una base de datos crítica, entendida como la

surgida del levantamiento de información homologable y periódico respecto al mercado laboral. En este sentido, la ENH, y la ECH hoy vigente, deben ser la base estadística de cada uno de los Observatorios. Igualmente y como lo demuestra la experiencia internacional, además de la información cuantitativa debe aglomerarse una información de tipo cualitativo o institucional, en particular, la ateniende a la legislación nacional y regional regulatoria del empleo en Colombia.

2. **La conformación de un Sistema de Monitoreo.** En esta fase ya se cuenta con la información básica para el seguimiento y monitoreo del mercado de trabajo regional en el contexto nacional y de los programas y proyectos surgidos de la política laboral. Es decir, el Observatorio debe diseñar una metodología de análisis de coyuntura, también llamada de situación ocupacional, tal que se puedan elaborar perfiles de los mercados de trabajo, y de esta manera se actualicen o generen los denominados estudios de los mercados de trabajo regional.
3. **La capacitación.** Es una fase crucial para la sostenibilidad de los Observatorios. Como se dijo antes, se debe construir una tecnocracia que garantice la calidad del manejo de información, del análisis de coyuntura (monitoreo), y posteriormente que apoyen el ejercicio de prospectiva e investigación.
4. **La comunicación y divulgación.** Como se dijo en el contexto del documento, la divulgación y la comunicación son el medio de legitimación social del Observatorio. Por lo tanto, se deben diseñar unos productos mínimos para revelar las actividades y productos iniciales del Observatorio (por ejemplo, boletines en la WEB, revista informativa trimestral, y divulgación de estudios).
5. **La conformación de una metodología de prospección.** Esta fase del Observatorio implica un desarrollo instrumental más complejo que el de la generación de un sistema de información y monitoreo. En este sentido, es una etapa que se desarrollará en el mediano plazo, después que el

Observatorio haya consolidado las cuatro primeras etapas o fases de la ruta crítica.

6. **La conformación de la actividad de investigación.** Al igual que la metodología prospectiva, la actividad de investigación se consolidará en un mediano plazo. Sin embargo, metodológicamente la Universidad o los Centros de Investigación de la región, pueden ir en paralelo aportando en esta fase, tratando de generar sinergias y densidades en la red de actores. Ahora bien, como un propósito claro de esta fase es la generación de nueva información para el análisis y la interpretación de los mercados laborales, es conveniente que a medida que se recopila la información básica en la fase uno, se vayan generando preguntas sobre la necesidad de generar nuevas variables. Para esto, un insumo fundamental es la propuesta de un nuevo mapa laboral para Colombia elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹³; para una ampliación temática al respecto, ver por ejemplo, la propuesta de una nueva pirámide económica poblacional en el **anexo 2)**
7. **Evaluación y formulación de políticas.** La evaluación y formulación de políticas es la fase culminante de los Observatorios Regionales del Empleo. En efecto, se logra una capacidad de evaluación y formulación de política, si el Observatorio ha consolidado las etapas previas, en particular las de monitoreo, prospectiva e investigación. Por lo tanto, también es una etapa que se surtirá en el mediano plazo.

c. Los interrogantes a resolver

Estas son las preguntas que guían la conformación del sistema de información de los Observatorios Regionales del Empleo. En este sentido, es una actividad crítica ya que es la base para consolidar un Observatorio con credibilidad. En otras palabras, la generación de

¹³ Para una ampliación temática al respecto, ver el documento “PROPUESTA DE UN NUEVO MAPA LABORAL” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mimeo.

información estratégica para la toma de decisiones depende crucialmente de los énfasis en la identificación de las problemáticas más apremiantes en el contexto de la economía nacional y regional. Por lo tanto, las preguntas formuladas como guías de búsqueda de información y análisis, son las que le dan la especificidad a los Observatorios Regionales en Colombia. Las preguntas que definen el norte para la consolidación de información son las siguientes:

1. ¿Los cambios demográficos alteran las condiciones de empleabilidad en los mercados de trabajo regionales?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante respecto a cambios de origen demográfico y substancial respecto al comportamiento de los mercados de trabajo, como por ejemplo, la irrupción de la mujer en la oferta laboral, los cambios en la estructura de la pirámide económica poblacional, y las tendencias de crecimiento de la población y sus subgrupos relevantes para el mercado de trabajo.
2. ¿Cuál es la caracterización del desempleo regional en el contexto nacional?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante respecto a las características y perfil de los desempleados en la región. En este sentido, se desea caracterizar a la población desempleada por diferentes criterios como edad, sexo, y sectores expulsores de trabajo. Además, interesa indagar por las expectativas de empleo de los desocupados, en lo relativo al tipo de contrato, al sector económico que desea engancharse, y a la ocupación y/o oficio que desea desempeñar.
3. ¿Cuáles son las características del subempleo regional en el contexto nacional?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante respecto al subempleo regional. Es claro que este tipo de empleo precario o limitado, ha venido adquiriendo mucha importancia debido a la presión que establece en los mercados de trabajo, las nuevas formas flexibles de producción y las nuevas condiciones de competencia y comercio internacional. Entonces, se vuelve crucial indagar por las características del

subempleo, según este sea originado en la apreciación de un subempleo por tiempo, remuneración o subutilización de capacidades laborales.

4. ¿Cuál es la caracterización del empleo regional en el contexto nacional?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante para la caracterización del empleo regional. En otras palabras, es importante describir a los empleados en función de criterios como la edad, la educación, la posición ocupacional, el sector de actividad económica y el sexo. Desde esta perspectiva se estaría capturando la capacidad del sistema económico regional para ofrecer oportunidades de trabajo a las personas y el perfil ocupacional de la región.
5. ¿Qué tan informales son los trabajadores informales?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante de la población laboral catalogada como informal, o con un empleo de baja calidad. En este sentido existe un interesante debate respecto a los criterios aplicados para determinar la población de carácter informal. Sin embargo, lo importante en un primer momento para la elaboración del perfil ocupacional de la región, es lograr una caracterización de los informales utilizando diferentes criterios de estratificación de la población en condiciones de informalidad.
6. ¿Cuáles son las condiciones sociales de la población en la región, y como se ve alterada la calidad del empleo por la cobertura de la seguridad social?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante que describa las condiciones sociales de la población en la región. Es decir, interesa caracterizar a la población según sus niveles de calidad de vida, de desarrollo humano, de necesidades básicas y de pobreza. Esto implica una posibilidad de articulación con entidades que generen este tipo de indicadores, y sería a su vez una excusa adicional para la consolidación de la red de actores regionales y nacionales. Además, importa indagar por información que determine la calidad del empleo regional, en función de los niveles de cobertura de la seguridad social.

7. ¿Qué tan productiva es la fuerza de trabajo en la región y cuales son sus niveles de remuneración?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante para documentar el debate respecto a la existencia de sobrecostos o precios de desequilibrio de la mano de obra en la región y el país. Es decir, se trata de allegar información sobre la remuneración al factor trabajo (costo de la mano de obra) y al mismo tiempo responder el interrogante básico respecto a si la remuneración de la mano de obra esta relacionada positivamente con sus niveles de productividad.
8. ¿Cuáles son los perfiles de trabajo o las competencias laborales requeridas por los empresarios de la región?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante sobre las necesidades de formación o competencias que hacen las empresas respecto a la mano de obra regional. En este sentido, es una indagación por el perfil del trabajador requerido por el sector productivo, en complemento al perfil del trabajador elaborado sobre su acumulación de capital humano.
9. ¿Cuáles son y cuál es el impacto de los planes, programas y políticas laborales operantes en la región?. Esta pregunta apunta a indagar por información relevante para hacer el seguimiento a la política laboral regional en el contexto nacional. Y para empezar a recabar información específica del impacto de los programas regionales de inversión en el empleo de la región.

Nota: Para tener un contexto de la actividad económica nacional y la regional en la elaboración de los diagnósticos de los mercados de trabajo regionales, se debe allegar información sobre variables e indicadores de la dinámica y estructura de la economía nacional y regional, además de variables e indicadores de los principales equilibrios macroeconómicos. Así se tendrá por ejemplo, información sobre el comportamiento de los precios macro (tasas de interés y tasas de cambio), estructura del PIB nacional y regional, balances presupuestarios a nivel nacional y regional, y otras variables que resulten de interés para el contexto del diagnóstico laboral.

d. Determinación de las fuentes de información.

Las fuentes de información base para la construcción de variables, indicadores y matrices, se determinan y priorizan en función de las anteriores preguntas orientadoras de la acción de los Observatorios Regionales del Empleo, en sus fases de conformación de sistemas de información, monitoreo, capacitación, y divulgación.

Como ya se anticipaba, los Observatorios deben acumular inicialmente una información básica, periódica y homologable para la comparación, y este criterio determina que la estructura del sistema de información, la dará la información derivada de las Encuestas a la fuerza de trabajo (ENH, ECH). Todas las otras fuentes, son complementos a la información base de las encuestas, y responden a las demandas surgidas al momento de tratar de solucionar las preguntas orientadoras de la actividad de los Observatorios.

En principio las fuentes de información se pueden dividir en dos tipos: i. las de carácter estadístico muestral o censal, y ii. Las de carácter institucional.

Dentro de las fuentes de carácter estadístico muestral o censal se tienen:

- Encuesta Nacional de Hogares
- Encuesta Continua de Hogares
- Encuesta Anual Manufacturera
- Encuesta Anual al Comercio
- Censos de Población
- Otras por determinar

Dentro de las fuentes de carácter institucional se tienen:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y otros Ministerios
- Departamento Nacional de Plantación
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

- Gremios
- Sindicatos
- Superintendencias
- Otras por determinar (ej. Instituto de Seguros Sociales, ARPs, AFPs, etc)

e. Determinación de las variables, indicadores y matrices de salida de información

Siendo consistentes con la metodología propuesta, las preguntas guía para la conformación del sistema de información de los Observatorios, también deben orientar la identificación de las variables, los indicadores y las matrices de salida. En principio una base importante de para el arranque del sistema, son las variables, indicadores y matrices que se identificaron en el marco conceptual. Además de los criterios de clasificación de la población objeto de estudio en los mercados laborales. Por lo tanto, una primera aproximación a lo sugerido puede detallarse en el **anexo 3** del presente documento, en lo que se ha denominado las baterías de variables, indicadores y matrices.

f. Comunicación y divulgación de resultados

Como se anticipo, la comunicación y divulgación de resultados es el cuarto componente a desarrollar dentro del planteamiento de la ruta crítica para la conformación de los Observatorios Regionales del Empleo en Colombia. Esta fase es crucial en el sentido que es la garante de la legitimidad de los Observatorios, y la que va a permitir aglomerar un conjunto de actores que están en busca de productos con calidad, credibilidad y transparencia para su toma de decisiones. Es decir, la divulgación se convierte en una forma de apropiación social de los Observatorios por parte de las comunidades regionales, y es la que permite asegurar en el largo plazo la credibilidad para asumir sus resultados como insumos de la política pública laboral.

Esquemáticamente se propone la divulgación a través de dos tipos de publicación:

- i. Una publicación periódica trimestral (mensual) de tipo electrónico
- ii. Una publicación anual en papel

Lo que esta implícito en la propuesta de divulgación, es que los resultados del procesamiento de la información y su análisis de coyuntura, deben publicarse periódicamente por medios electrónicos (Internet), ya que esto satisface dos requerimientos básicos: presencia periódica en el imaginario de los agentes para dar insumos a la toma de decisiones, y la posibilidad que dan los medios electrónicos de construir red o tejido productivo y social. Por otro lado, la publicación en papel con una periodicidad anual, en nuestro medio legitima el trabajo de evaluación, prospectiva e investigación. Por lo tanto, los agentes entenderán que la divulgación por este medio es de un mayor valor agregado y tomarán estos resultados con mayor consideración en su proceso de toma de decisiones y en la misma formulación de la política.

g. Soporte técnico y humano

Los recursos necesarios para el funcionamiento de los Observatorios Regionales del Empleo bajo el supuesto de que se logra la financiación para su funcionamiento y puesta en marcha, son fundamentalmente recursos técnicos expresados en equipos de computo y software, recursos humanos especializados en manejo estadístico de datos y en teoría económica de los mercados laborales, y el recurso esencial de la información cuantitativa y cualitativa.

Con respecto a la selección de los recursos técnicos y humanos, las entidades participantes en la red de soporte del Observatorio deben garantizar la idoneidad de los recursos técnicos en cuanto a la capacidad de procesamiento, y pertinencia del software; y respecto a los recursos humanos se debe garantizar su idoneidad temática en el manejo de datos y el análisis económico. Ahora, en cuanto a la información las instituciones deben

tratar de establecer convenios con las entidades encargadas de la generación estadística de cifras, para evitar así costos importantes que alteren las limitadas capacidades presupuestales.

4. EL MARCO INSTITUCIONAL PARA LA CONFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO

En esta parte final del documento se presenta una propuesta de diseño institucional para discutir en función de las restricciones surgidas a nivel nacional, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a nivel regional, por parte de cada uno de los actores convocados para la conformación de los Observatorios.

Como se anotaba en la introducción y los antecedentes para la conformación de Observatorios Regionales del Empleo, las experiencias germinales (Antioquia y Tolima, en particular) se han constituido como una típica meso-institución de las regiones, y han fortalecido la conformación de Sistemas Regionales de Innovación. En otro sentido, se han convertido en claros ejemplos de la articulación publico-privada y le han apostado a la concreción de la tercera generación de políticas de desarrollo regional, al insistir en la necesidad de construir capacidades endógenas de desarrollo, pero orientadas a la búsqueda de una mayor intensificación de las relaciones entre actores para la construcción de redes de conocimiento regional.

Desde la anterior perspectiva, se propone que los Observatorios Regionales del Empleo estén conformados por tres subsistema o redes:

- i. Subsistema 1: Red de actores institucionales para la orientación y viabilidad operativa y funcional del Observatorio: Para la conformación de esta red de actores se identificarán los actores mas representativos de la dinámica económica regional. En este sentido, serán actores comprometidos con la orientación del Observatorio para que éste genere y acopie información estratégica para la toma de decisiones o

para la formulación de políticas en el ámbito laboral. Esta red soportará y liderará el diseño institucional y operativo del Observatorio.

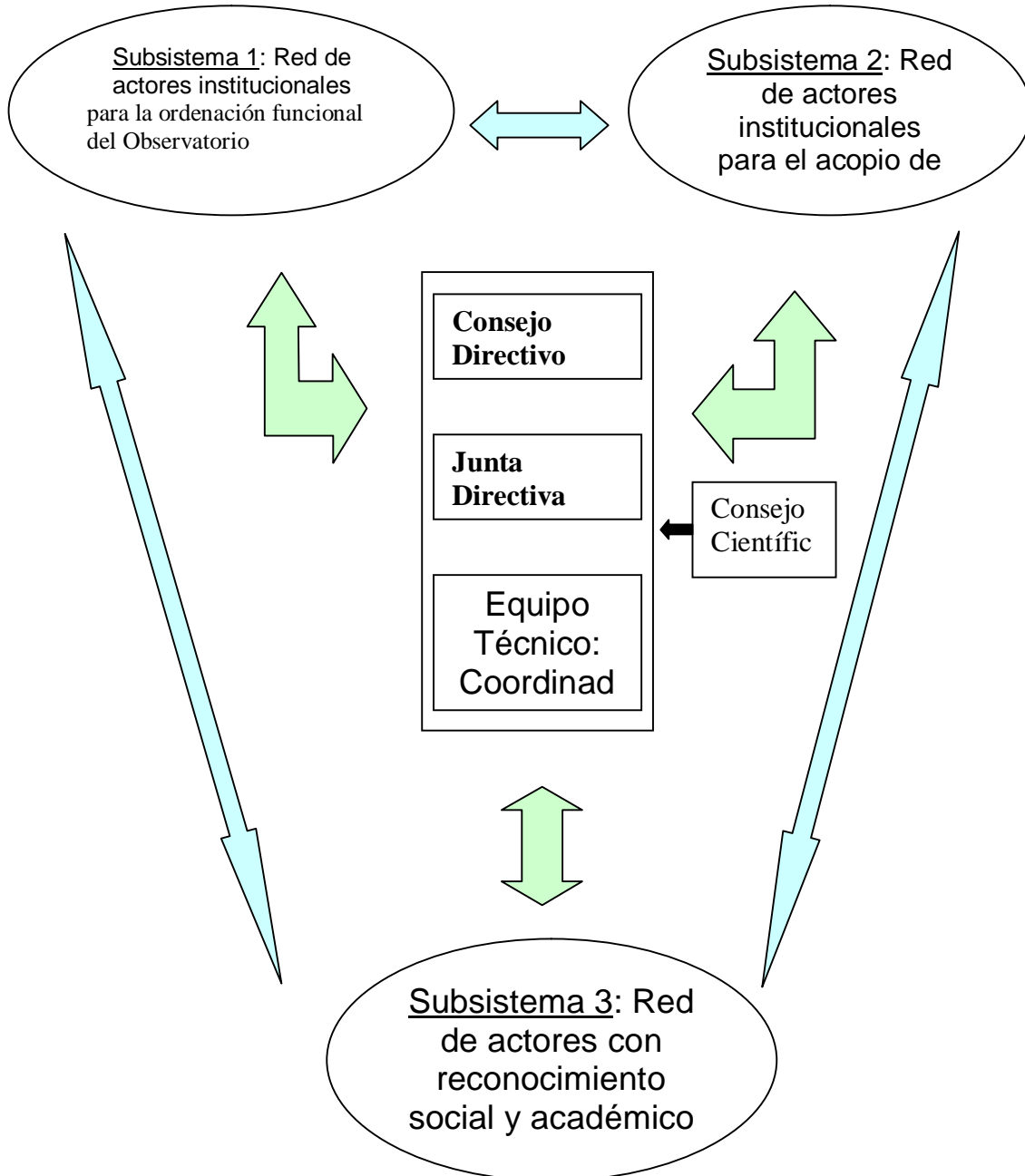
- ii. Subsistema 2: Red de actores institucionales para el acopio de información: Esta red estará conformada por los actores que tengan como función la generación de información específica o relacionada con los mercados de trabajo, además de los actores que aunque su función específica no es la generación de información si acopian información de tipo institucional que afecta el diagnóstico de los mercados de trabajo regionales. Algunos actores de la anterior red pueden pertenecer a esta red sin generar ambigüedad en el sistema.
- iii. Subsistema 3: Red de actores locales para el desarrollo del componente de investigación y orientación estratégica del Observatorio: Esta red se conformará por actores individuales con alto reconocimiento social y académico en la región. En particular, se busca conformar una red de actores que den la orientación estratégica a las actividades del Observatorio y que se formulen las preguntas pertinentes para ser resueltas a través de la investigación regional.

Para hacer operativas y dinámicas las anteriores redes del Observatorio, este debe estructurarse en unidades funcionales dadas por:

- a. Un Consejo Directivo: conformado por el conjunto de actores institucionales participantes en la red del subsistema 1.
- b. Un Consejo Científico: conformado por tres actores o personalidades académicas y definidos por el Consejo Directivo de una lista surgida del subsistema 2.
- c. Una Junta Directiva: conformada por tres actores delegados por el Consejo Directivo y participes activos del subsistema 1.
- d. Un equipo Técnico: Conformado por un coordinador y por dos técnicos profesionales. Como se anota en las especificaciones de recursos, estas personas deben tener habilidades y conocimiento en teoría económica de mercados de trabajo y análisis de datos estadísticos.

Un esquema grafico ilustra la propuesta de diseño institucional (figura 2):

Figura 2. Propuesta de diseño institucional de los Observatorios Regionales del Empleo.



Nota: La identificación inicial de los actores involucrados en cada una de las redes sugeridas, será labor de la persona denominada el Enlace Regional con apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del CID de la Universidad Nacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Fina LL. (2001). El reto del empleo. McGraw Hill, Madrid.
- Helmsing A.H. (2001). Partnerships, Meso-institutions and Learning. Institute of Social Studies. The Hague, The Netherlands, Mimeo.
- Lall S. (2001). Skills and competitiveness in developing countries, en Competitiveness, technology and skills. Oxford Press, Londres.
- Mintrabajo (2001). Propuesta de un nuevo mapa laboral, mimeo.
- OEA (2000). Sistema de información sobre mercados laborales SISMEEL. Lima-Perú.
- Racero, J (2002). Observatorio de Empleo, mimeo.
- Solow R (1992). El Mercado de Trabajo como Institución Social. Alianza Económica, Madrid.
- Farné S. y Perdomo J. (1998a). Hacia la conformación de un Observatorio del Mercado de Trabajo. Universidad Externado de Colombia – Facultad de Economía, Informe de Consultoría para la Cámara de Comercio de Bogotá. Documento no publicado, febrero.
- Farné S. y Perdomo J. (1988b). El Observatorio del Mercado de Trabajo: Algunas reflexiones teóricas para su conformación. Universidad Externado de Colombia – Facultad de Economía. Informe de Consultoría para la Cámara de Comercio de Bogotá. Documento no publicado, marzo.

Direcciones electrónicas:

- www.eu-employment-observatory.net

- www.sismel.net
- www.obecan.com
- www.garoé.com
- www.palencia.com
- www.obsgranada.es
- www.provigo.com
- www.anpe.fr

ANEXO 1. DEFINICIONES BÁSICAS

VIVIENDA

Es un lugar estructuralmente separado e independiente, ocupado o destinado a ser ocupado por una familia o grupo de personas que viven juntos, o por una persona que vive sola. La unidad de vivienda puede ser una casa, apartamento, cuarto, grupo de cuartos, choza, cueva, o cualquier refugio ocupado o disponible para ser utilizado como lugar de alojamiento y se caracteriza por:

SEPARACIÓN

Estar separada de otras viviendas por paredes del piso al techo y cubierta por un techo.

INDEPENDENCIA

Tener acceso a la calle, por un pasaje o escalera sin pasar por áreas de uso exclusivo de otras viviendas. Tener uso exclusivo sobre: sala comedor, lavadero, patio de ropas, cocina y baño.

HOGAR

Es una persona o grupo de personas que ocupan la totalidad o parte de una vivienda y que se han asociado para compartir la dormida y/o la comida. Pueden ser familiares o no entre sí. Los empleados del servicio doméstico y sus familiares forman parte del hogar siempre y cuando duerman en la misma vivienda.

POBLACIÓN TOTAL (PT)

Está constituida por la población civil no institucional residente en hogares particulares. Esta población se estima con base en los resultados proyectados de los censos de población.

POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

Esta constituida por las personas de 12 años y más en la parte urbana y de 10 años y más en la parte rural. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Es el conjunto de personas en edad de trabajar, que en la semana de referencia ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios y los ayudantes familiares que trabajaron sin remuneración en una empresa familiar por lo menos quince (15) horas semanales.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (PEI)

Es el conjunto de todas las personas que pertenecen a la PET y que no participan en la producción de bienes y servicios del mercado o que no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una ocupación remunerada. Pertenecen a esta población: estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos; los que creen que no vale la pena trabajar y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajan menos de 15 horas semanales.

DESOCUPADOS

Es el conjunto de las personas que pertenecen a la PEA y que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- a. En esa semana buscaron ejercer una actividad en la producción de bienes y servicios (desempleo abierto).
- b. Habían buscado antes de la semana de referencia y aún están interesadas en trabajar (desempleo disfrazado).
- c. Las personas sin empleo que estuvieron esperando resultados de solicitudes.

Los desocupados pueden clasificarse en cesantes y aspirantes:

- **Cesante.** Es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra buscando empleo.
- **Aspirante.** Es la persona que busca trabajo por primera vez.

OCUPADOS

Es el conjunto de las personas que pertenecen a la PEA y que durante el período de referencia ejercieron una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada a la semana, y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron por lo menos 15 horas a la semana. También las personas que en la semana de la referencia no trabajaron pero tenían un trabajo.

PLENAMENTE EMPLEADOS

Es el conjunto de las personas que pertenecen a los ocupados y que su jornada laboral es completa, su salario es satisfactorio con relación a la actividad que realiza y el grado de motivación es suficiente, para evitar que por estas mismas razones busque un empleo

adicional o realice otra actividad en busca de satisfacer cualquiera de las necesidades anteriores.

SUBEMPLEADOS

Es el conjunto de personas que pertenecen a los ocupados y que manifiestan insatisfacción y desmotivación cuantitativa y/o cualitativamente, respecto a determinados aspectos como nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas.

EMPLEADOS INFORMALES

Son las personas con edad de trabajar, que pertenecen a los ocupados y que cumplen con las siguientes características:

- Personas que laboren en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez trabajadores en todas sus agencias y sucursales.
- Los empleados del servicio doméstico y los trabajadores familiares sin remuneración.
- Los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales como médicos, abogados, odontólogos, ingenieros, etc.
- Los patronos o empleadores que ocupen hasta 10 trabajadores (incluido éste).
- No hacen parte del sector informal los obreros y empleados del gobierno.

EMPLEADOS FORMALES

Es el conjunto de personas en edad de trabajar y ocupadas que no cumplen con las características de los informales o que se encuentran en las excepciones.

PRINCIPALES INDICADORES

- Porcentaje de PET:

$$\%PET = (PET/PT)*100$$

Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

- Tasa global de participación:

$$TGP = PEA/PET *100$$

Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral (Oferta Laboral).

- Tasa bruta de participación:

$$TBP = PEA/PT *100$$

Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.

- Tasa de desempleo:

$$TD = DS/PEA *100$$

Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

- Tasa de ocupación:

$$TO = OC/PET * 100$$

Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

OTRAS DEFINICIONES ÚTILES

IPC

Índice de Precios al Consumidor. El valor del índice de precios en un período muestra cuánto han aumentados los precios desde el período tomado como base. Este índice se construye calculando cada mes el costo de una canasta fija de los artículos más representativos del consumo de los hogares. Cada mes se investigan los precios de los mismos artículos, se multiplican esos precios por las cantidades contenidas en la canasta y el valor resultante se divide por el costo de la canasta en el período base.

IPP

Índice de Precios al Productor. El valor del índice de precios en un período muestra cuánto han aumentados los precios desde el período tomado como base. Este índice se construye calculando cada mes el costo de una canasta fija de los artículos involucrados en las transacciones al por mayor de la economía. Cada mes se investigan los precios de los mismos artículos, se multiplican esos precios por las cantidades contenidas en la canasta y el valor resultante se divide por el costo de la canasta en el período base.

ITCR

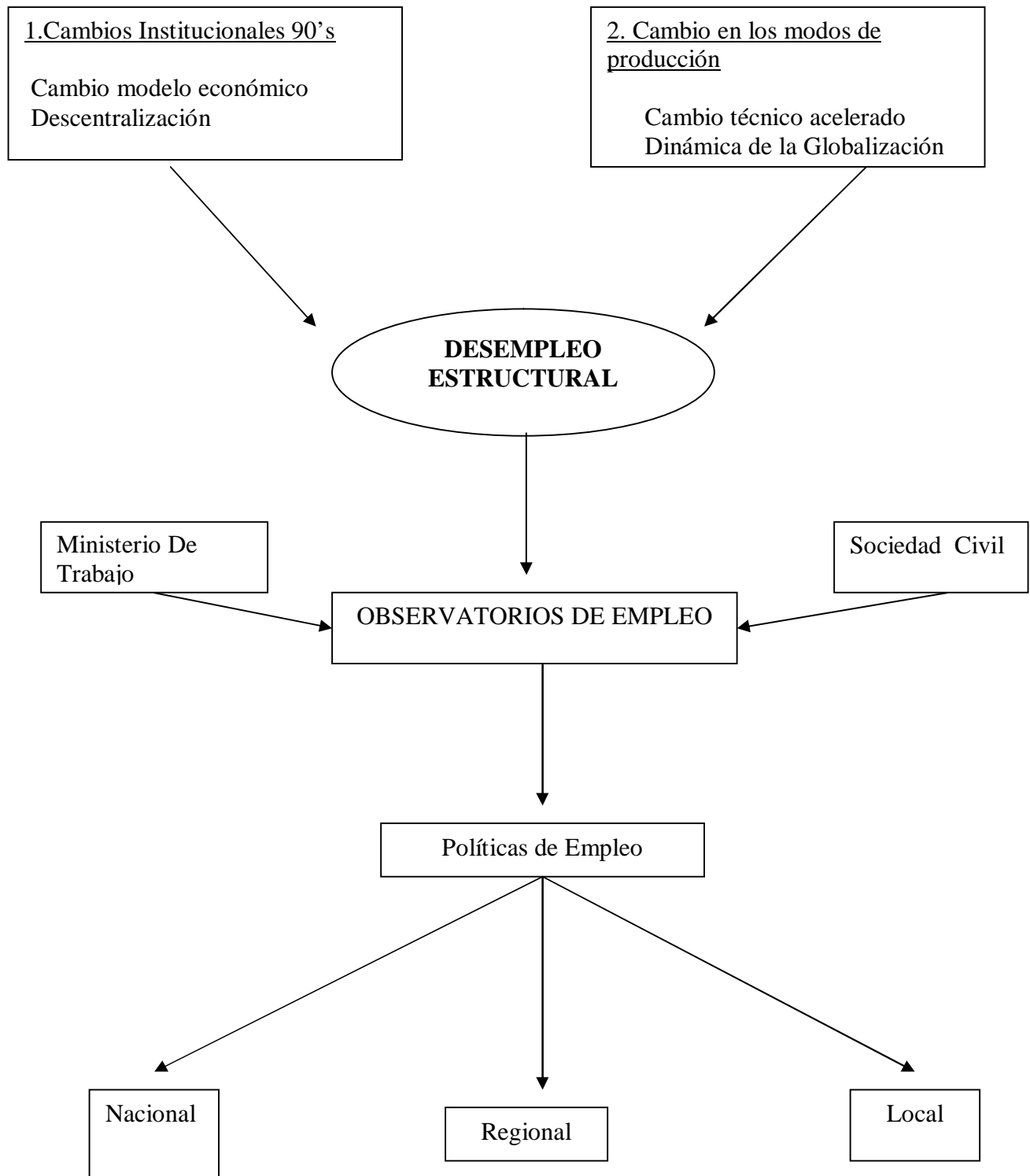
Índice de la Tasa de Cambio Real. Mide la evolución del precio relativo de los bienes domésticos contra los bienes extranjeros, ambos expresados en una moneda común. En el

cálculo del ITCR intervienen por lo general varios países, con respecto a los cuales se desea medir la evolución de los precios relativos domésticos.

PIB

Producto Interno Bruto. Se constituye como el valor de la producción agregada de una economía. Equivale también al ingreso recibido por todos los recursos productivos de dicha economía. La evolución del PIB a través del tiempo es, por consiguiente, un indicador del dinamismo de la producción y del crecimiento de los ingresos de las personas

ANEXO 2. PERTINENCIA DE LOS OBSERVATORIOS DE EMPLEO



ANEXO 3. FORMATO DE BATERÍAS

BATERÍA I. DEMOGRAFÍA

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula
1. Cual es la evolución Poblacional?	Censo Proy. Censo	Pob inicial y final #nacim #defunc #inmig #emig #nacidos vivos PT #defunciones PT Población inicial y final		Variación población absoluta Tasa de natalidad Tasa de mortalidad Tasa de variación poblacional			DANE DANE DANE DANE	$(P_{fin}-P_{ini})=(nacim-defun)+(inmig-emig)$ TBN=(nacidos vivos/PT)*1000 TBM=(defunciones/PT)*1000 TCP=[(Pfinal-Pinicial)/Pinicial]*1000
2. Como es la Pirámide Económica Poblacional ?	Proy. Censo ENH ECH	PT y PET (>10 y/o >12 años) PEA PEI Ocupados Desocupados	Edad, Sexo, Educación y Parentesco Edad, Sexo, Educación y Parentesco Edad, Sexo, Educación y Parentesco Edad, Sexo, Educación y Parentesco Edad, Sexo, Educación y Parentesco	Tasa PET Tasa PEA Tasa PEI Tasa bruta de participación Tasa global de participación	PET /E.S.E,P PEA /E.S.E,P PEI /E.S.E,P Oc /E.S.E,P Des /E.S.E,P	O em O em O em O em O em	DANE DANE DANE DANE DANE	Tasa PET=(pob > 12 o 10 años)/PT Tasa PEA =(población ocupados + desocupados)/PET TASA PEI=TASA PET +TASA PEA TBP=(PEA/PT)*100 TGP=(PEA/PET)*100
3. Engrosamiento PEA	ENH / ECH	PEA (1994), PEA (2000)	.		PEA (94) / E,S,E,P vs PEA (00) / E,S,E,P	O em		Marginal (1994-2000)
4. Proyección de Escenarios (Hasta 2005)	ENH	Proyección poblacional (PT) Proyección PEA Desplazados					DANE DANE RAS	

P*: Datos Procesados

C*: Datos Capturados

O em: Observatorio de empleo

SISD: Sistema de información Socio Demográfica

BATERÍA II. DESOCUPADOS

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	p*	C*	Formula
1. Quiénes son? Cifras 2001 (sept) (1994-2001)	ENH	Desempleados Aspirantes Cesantes	Edad, Educación, Sexo y Parentesco Edad, Educación, Sexo y Parentesco Edad, Educación, Sexo y Parentesco cabecera y resto (Nacional)	Tasa de Desempleo	Desempleados/E.S.E,P Aspirantes/E.S.E,P Cesantes / E,S,E,P Desempleados/cabecera y resto	O em O em O em O em	DANE	$TD = (\# \text{ desempleados} / \text{PEA}) * 100$
2. Anterior Actividad Económica?	ENH	Cesantes	OA AEA		Cesantes/OA Cesantes/AEA	O em O em		
3. Hacia dónde van?, Qué buscan? (Características)	ENH	Desempleados Aspirantes Cesantes	TCB (Permanente ó temporal), JB (T. Completo ó T. Parcial), AEB, OB TCB, JB, AEB, OB TCB, JB, AEB, OB		Desempleados/TCB,JB,AEB,OB Aspirantes/TCB,JB,AEB,OB Cesantes/TCB,JB,AEB,OB	O em O em O em		

AEA: Actividad Económica Anterior
TCB: Tipo de Contrato Buscado
AEB: Actividad Económica Buscada

OA: Ocupación Anterior
JB: Jornada Buscada
OB: Ocupación Buscada

BATERÍA III. OCUPADOS

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula
1. Quiénes son?	ENH	Ocupados totales	Edad, Educación, Sexo Parentesco Intermediación Laboral Estrato	Tasa de ocupación	Ocupados totales / E.S.E Ocupados totales / Parentesco Ocupados totales / Intermediación Laboral Ocupados totales / Estrato	O em O em O em O em	DANE	Ocupados/PET
2. Dónde están?	ENH	Ocupados totales	Actividad Económica Posición Ocupación Tipo de contrato temporal/completo Lugar de trabajo Rotación (# de empleos en el ultimo año)	Tasa de ocupación	Ocupados totales / Actidad Económica Ocupados totales / Posición ocupación Ocupados totales / Tipo de contrato Ocupados totales / Lugar de trabajo Ocupados totales / Rotación	O em O em O em O em O em O em	DANE	Ocupados / PET
3. Cuánto ganan?	ENH	Ocupados totales	Tipo de contrato permanenete/laboral Tramos de salario mínimo Horas de trabajo (Rangos de horas semanales)	Tasa de ocupación	Ocupados totales / Tipo de contrato Ocupados totales / tramos de salario mínimo Ocupados totales / Horas de trabajo	O em O em O em	DANE	Ocupados / PET

BATERÍA IV. SUBEMPLEO (a)

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula	
1. Quiénes son? Cifras 2001 (sept) (1994-2000)	ENH	Subempleados Totales	Edad, Educación, Sexo Parentesco	Tasa de subempleo total	Subempleados totales/E.S.E	O em	DANE	Subempleados/PEA	
					Subempleados totales/Parentesco	O em			
					Subempleados totales/Intermediación Laboral	O em			
					Subempleados totales/estrato	O em			
	ENH	Subempleados por tiempo (subempleo visible)	Edad, Educación, Sexo Parentesco	Intermediación Laboral Estrato	Tasa de subempleo por tiempo	Subempleados por tiempo / E.S.E	O em		Subempleados por tiempo/PEA
						Parentesco	O em		
						Subempleados por tiempo / Intermediación Laboral	O em		
						Subempleados por tiempo / Estrato	O em		
	ENH	Subempleados por remuneración (subempleo invisible)	Edad, Educación, Sexo Parentesco	Intermediación Laboral Estrato	Tasa de subempleo por remuneración	E.S.E	O em		Subempleados por remuneración/PEA
						Subempleados por remuneración / Parentesco	O em		
						Subempleados por remuneración / Intermediación Laboral	O em		
						Estrato	O em		
ENH	Subempleados por capacidades (subempleo invisible)	Edad, Educación, Sexo Parentesco	Intermediación Laboral Estrato	Tasa de subempleo por capacidades	Subempleados por capacidades / E.S.E	O em		Subempleados por capacidad/PEA	
					Subempleados por capacidades / Parentesco	O em			
					Subempleados por capacidades / Intermediación Laboral	O em			
					Subempleados por capacidades / Estrato	O em			

BATERÍA IV. SUBEMPLEO (b)

2. Donde estan?	ENH	Subempleados totales	Actividad Económica	Tasa de subempleo total	Económica	O em	DANE	Subempleados/PEA
			Posición Ocupación		ocupación	O em		
			Tipo de contrato		Subempleados totales / tipo de contrato	O em		
			Lugar de trabajo		trabajo	O em		
			Rotación (# de empleos en el ultimo año)		Subempleados totales / rotacion	O em		
	ENH	Subempleados por tiempo (Subempleo visible)		Tasa de subempleo por tiempo		O em		Subempleados por tiempo/PEA
			Actividad Económica		Subempleados por tiempo / Actividad Económica	O em		
			Posición Ocupación		Subempleados por tiempo / posición ocupación	O em		
			Tipo de contrato		Subempleados por tiempo / tipo de contrato	O em		
			Lugar de trabajo		Subempleados por tiempo / Lugar de trabajo	O em		
			Rotación (# de empleos en el ultimo año)		Subempleados por tiempo / rotacion	O em		
	ENH	Subempleados por remuneración (Subempleo invisible)		Tasa de subempleo por remuneración		O em		Subempleados por remuneración/PEA
Actividad Económica				Subempleados por remuneracion/ Actividad Económica	O em			
Posición Ocupación				Subempleados por remuneracion / posición ocupación	O em			
Tipo de contrato temporal/completo				Subempleados por remuneracion / tipo de contrato	O em			
		Lugar de trabajo		Subempleados por remuneración / Lugar de trabajo	O em			
		Rotación (# de empleos en el ultimo año)		Subempleados por remuneración / rotacion	O em			
ENH	Subempleados por capacidad (Subempleo invisible)		Tasa de subempleo por capacidad		O em		Subempleados por capacidad/PEA	
		Actividad Económica		Subempleados por capacidad/ Actividad Económica	O em			
		Posición Ocupación		Subempleados por capacidad / posición ocupación	O em			
		Tipo de contrato temporal/completo		Subempleados por capacidad / tipo de contrato	O em			
		Lugar de trabajo		Subempleados por capacidad / Lugar de trabajo	O em			
		Rotación (# de empleos en el ultimo año)		Subempleados por capacidad / rotacion	O em			

BATERÍA IV. SUBEMPLEO (c)

3. Cuanto ganan?	ENH	Subempleados totales	Tipo de contrato permanente / temporal		Subempleados totales / tipo de contrato	O em	DANE	Subempleados/PEA
			Tramos de salario mínimo		Subempleados totales / tramos de salario mínimo	O em		
			Horas de trabajo (Rangos horas semanales)		Subempleados totales / horas de trabajo	O em		
			Aspectos demográficos Sexo, educación, edad		Subempleados totales / E.S.E	O em		
		Subempleados por tiempo (Subempleo visible)	Tipo de contrato permanente / temporal		Subempleados por tiempo / tipo de contrato	O em		Subempleados por tiempo/PEA
			Tramos de salario mínimo		Subempleados por tiempo / tramos de salario mínimo	O em		
			Horas de trabajo		Subempleados por tiempo / horas de trabajo	O em		
			Aspectos demográficos Sexo, educación, edad		Subempleados por tiempo / E.S.E	O em		
		Subempleados por remuneración (Subempleo invisible)	Tipo de contrato permanente / temporal		Subempleados por remuneración/ tipo de contrato	O em		Subempleados por tiempo/PEA
			Tramos de salario mínimo		Subempleados por remuneración / tramos de salario mínimo	O em		
			Horas de trabajo		Subempleados por remuneración / horas de trabajo	O em		
			Aspectos demográficos Sexo, educación, edad		E.S.E	O em		
Subempleados por capacidad (Subempleo invisible)	Tipo de contrato permanente / temporal		Subempleados por capacidad / tipo de contrato	O em	Subempleados por tiempo/PEA			
	Tramos de salario mínimo		Subempleados por capacidad / tramos de salario mínimo	O em				
	Horas de trabajo		Subempleados por capacidad / horas de trabajo	O em				
	Aspectos demográficos Sexo, educación, edad		Subempleados por capacidad / E.S.E	O em				

BATERÍA V. INFORMALIDAD

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula
1. Quienes son?	ENH	Total informales	Edad, Educación, Sexo Parentesco Intermediación Laboral Estrato Remuneración Tiempo	Tasa de Informalidad	Total Informales / E.S.E Total Informales / Parentesco Total Informales / Intermediación Laboral Total Informales/Estrato Total Informales / Remuneración Total Informales / Tiempo	O em O em O em O em O em O em	DANE	#empleados y patrones de empresas <10 personas/PEA
2. Dónde están?	ENH	Total informales	Actividad Económica Oficio u ocupación Tipo de contrato temporal/completo Area Geográfica Lugar de trabajo Jornada de trabajo Rotación (# de empleos en el último año)	Tasa de Informalidad	Total Informales / Actividad Económica Total Informales / Ocupación Total Informales / Tipo de Contrato Total Informales / Area geográfica Total Informales/Lugar de trabajo Total Informales / jornada de trabajo Total Informales Total Informales / Rotación	O em O em O em O em O em O em	DANE	#empleados y patrones de empresas <10 personas/PEA
3. Cuanto ganan?	ENH	Total informales	Tramos de salario mínimo Horas de trabajo Tipo de contrato temporal/completo	Tasa de Informalidad	Total Informales / tramos de salario mínimo Total Informales / Horas de trabajo Total Informales / tipo de contrato	O em O em O em	DANE	#empleados y patrones de empresas <10 personas/PEA
4. Qué tan informales son los	ENH	Total informales	Percentiles de ingresos(informales) Empleos secundarios		Total informales / Percentiles de Ingresos Total informales / Empleos Secundarios	O em O em	DANE	

BATERÍA VI. CAPACIDADES Y FORMACIÓN

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*
1.Cuál es el perfil de los trabajadores que se demandan?	ACRIP SENA, Bolsas de Empleo	Demanda total de trabajo	Educación, Sexo,Edad Oficio o profesión Años de Educación Inglés, Informatica, otras capacidades		Demanda de trabajo / E.S.E Demanda de trabajo / Oficio Demanda de trabajo / Años de Educación Demanda de trabajo / Capacidades adicionales	Oem Oem Oem Oem	ACRIP SENA BOLSAS DE EMPLEO
2. Existe gran demanda por trabajo extranjero altamente calificado?	Registros y permisos laborales	Migraciones Laborales Totales	Oficio, Profesión		Migraciones laborales/Oficio	Oem Oem	

BATERÍA VII. COSTOS LABORALES

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula
1. Qué tan costosa es la fuerza de trabajo en Colombia?	MinTrabajo	Remuneración mínimo	Tipo de contrato, sexo	Salario real	Tramos de salario real/tipo de contrato y sexo	O em		salario mínimo/IPC
	EAM	Remuneración industrial promedio	Tipo de contrato, sexo	Salario real promedio ind	Tramos de salario /tipo de contrato y sexo	O em		salario prom. Indust/IPC
	EAC	Remuneración comercio promedio	Tipo de contrato, sexo	Salario real promedio comercial	Tramos de salario de contrato y sexo	O em		salario prom. comercial/IPC
	CAMACOL	Remuneración construcción promedio	Tipo de contrato, sexo	Salario real promedio construcción	Tramos de salario de construcción/tipo de contrato y sexo	O em		salario prom. construcción/IPC
	DANE MinTrabajo	IPC Costos parafiscales		% de costos parafiscales		O em		Costos parafiscales/Remuneración (i)
	MinTrabajo	Convenciones Colectivas	Publico, Privado, actividad de conomica		Convenciones / público privado, actividad economica	Oem		
2. Es productiva la fuerza de trabajo?	Dane EAC EAM ACRIP	PIB PT PEA		*productividad		Oem	DANE	PIB/PEA
3. La fuerza de trabajo en Colombia es de calidad?		Estudiar los principales determinantes del salario en Colombia				O em		

Notas

EAM= encuesta anual manufacturera
EAC=encuesta anual de la construcción

ACRIP=Asociación Colombiana de Relaciones industriales y personal

BATERÍA VIII. SEGURIDAD SOCIAL

Pregunta	Fuente	Variables	Criterios de cruce	Indicadores	Matrices	P*	C*	Formula
1. Cómo son las condiciones de vida y reproducción de la fuerza trabajadora?	ENH DNP PNUD, DNP DNP	Tipo de vivienda Material predominante de pisos y paredes Acceso a servicios públicos Esperanza de vida, PIB per cápita, nivel educativo		Nec básicas insatisfechas Índice de Desarrollo Humano ICV		O em O em O em	DANE DANE DANE DNP PNUD, DNP DNP	
2. ¿Cuál es el acceso a la seguridad social?	ENH AFP AFP ENH AFP ENH ARS ENH SISBEN EPS y ENH ARP	# de pensionados y PT # de pensionados y PT en edad de pensión # de afiliados a AFP y PEA # de afiliados ARS y PT # de afiliados a EPS y PT # de afiliados a ARP y Población ocupada	sexo sexo sexo sexo sexo sexo	Cob bruta pob a pension Cob neta pob a pension Cob bruta afil a pension Cob régimen subsidiado Cob regimen contributivo Cob riesgos prof	Cobertura bruta/sexo Cobertura neta/sexo Cobertura bruta afil a pensión/sexo Cobertura regimen subsidiado/sexo Cobertura regimen contributivo/sexo Cobertura riesgos profesionales/sexo	O em O em O em O em O em O em		$(\# \text{ pensionados} / \text{pob total}) \times 100$ $(\# \text{ pensionados} / \text{PT en edad pension}) \times 100$ $(\# \text{ afiliados AFP} / \text{PEA}) \times 100$ $(\# \text{ afiliados ARS} / \text{PT}) \times 100$ $(\# \text{ afiliados EPS} / \text{PT}) \times 100$ $(\# \text{ afiliados ARP} / \text{Pob Ocup}) \times 100$

ICV: Índice de Calidad de Vida
PNUD: Plan de las Naciones Unidas para el desarrollo