

**ALEXANDER BLANDON LOPEZ**

# Principales Problemas de la Información sobre Mercado Laboral en Colombia y Requerimientos de las Regiones

## Abstract

This paper discusses the main problems of labor market information in Colombia (LMI) with emphasis upon regional issues. According to the International Labour Organization, LMI deals with all information about the development and utilization of human resources of a country. The article is divided in four parts: First, general characteristics of LMI. Second, Labour Market Information Systems (LMIS). Third, Regional Observatories of Employment and Human Resources. Fourth, main shortcomings of IML in Colombia. The paper contends that LMI is paramount for planning and implementation of activities such as labour market analysis, employment counseling, training and labour intermediation. The chief LMI problems found in Colombia were: duplication, delay in information release, lack of general public awareness about the availability and location of data, severe constrains to compare data, lack of disaggregation of relevant information, incipient cooperation among users and producers of data, deficiency of information on informal, local and rural sector labour markets.

**A**ctualmente, Colombia tiene el mayor índice de paro en América Latina. Por primera vez, en más de seis décadas, la tasa de desempleo urbano en el país superó la preocupante barrera del 20%<sup>2</sup>. Esta dramática cifra en términos agregados nos dice muy poco sobre la realidad de las regiones y acerca de lo que está sucediendo en las diferentes localidades en materia laboral. En efecto, las fuerzas del mercado, como también, el marco institucional dentro del cual éstas operan, presentan aspectos regionales característicos que condicionan la

asignación de los recursos humanos y la determinación de los ingresos. En otras palabras, los mercados laborales encarnan diferencias importantes en distintas estructuras espaciales. Así, conocer acerca de los principales rasgos del contexto regional de una ciudad intermedia se torna en un paso muy importante e inevitable en cualquier análisis de mercado laboral en el ámbito local. (Blandón, 1999). Este artículo discute las principales características de la Información sobre Mercado Laboral (IMEL) en Colombia y sus restricciones para la planeación del desarrollo de los recursos



humanos en el plano regional. Se divide en cuatro partes: Primera, principales características de la IMEL. Segunda, los sistemas de Información sobre mercado laboral (SIMEL). Tercera, problemas básicos de la IMEL en Colombia. Finalmente, consideraciones generales sobre los Observatorios Regionales de Empleo y Recursos Humanos.

## Introducción

La planeación y desarrollo de los recursos humanos es un elemento imprescindible para llevar a cabo una adecuada planeación del desarrollo regional. La efectividad de la primera, depende de la calidad del análisis de mercado laboral, que se sustenta en el Sistema de Información sobre Mercado Laboral (SIMEL), el cual, por su parte, se alimenta de la Información sobre mercado laboral (IMEL), también conocida como Información sobre empleo y fuerza de trabajo. Los Observatorios Regionales de Empleo y Recursos Humanos (OERH) son las entidades que por su naturaleza flexible deben encargarse de la coordinación del SIMEL en el plano regional. (Blandón, 1999:14).

## 1. Información sobre Mercado Laboral (IMEL)

En general, la IMEL se refiere a *“toda la información sobre el desarrollo y utilización de los recursos humanos de un país {región, localidad}.... comprende toda la información sobre los procesos relacionados con el intercambio de fuerza de trabajo por cualquier tipo de remuneración”* (ILO, 1990:14). Según la OIT, algunos la conciben como *“el cuerpo total de Información acerca de la forma como los individuos se preparan, buscan trabajo y desempeñan una ocupación para vivir, bajo qué condiciones y con qué resultados”* (ILO, 1990:14). Dentro de los principales insumos para análisis de mercado laboral se encuentran: estadísticas sobre empleo y fuerza de trabajo, Información ocupacional, legislación laboral, información socioeconómica, registros de intermediación laboral, estadísticas demográficas, perfiles de cargos, archivos de seguridad

social, informes periódicos de organizaciones, manuales técnicos, manuales de funciones, encuestas sectoriales, informes sobre condiciones de trabajo y rotación de personal, récords administrativos, clasificados de prensa, etc. Por definición todos somos, a la vez, productores y usuarios o consumidores de IMEL.

### 1.1 Productores Regionales de IMEL.

Los más importantes son los siguientes: las unidades productivas del sector formal e informal, la administración pública, (Secretarías de Planeación, de Agricultura y de Desarrollo) tanto municipales como departamentales; el Centro de Información para el Empleo (CIE) SENA, el Ministerio del Trabajo (Regionales), las Cámaras de Comercio y el DANE. Las siguientes entidades en virtud de su actividad administrativa generan IMEL; la cual se encuentra en sus archivos, pero no es de fácil acceso en publicaciones u otro medio escrito. Las empresas de servicios temporales, las entidades prestadoras de salud (EPS), las Instituciones Promotoras de Servicios de Salud (IPS), el Instituto de Seguro Social, las Secretarías de Educación Municipal y Departamental, los establecimientos educativos y centros de formación vocacional, la DIAN, las Cajas de Compensación Familiar, las asociaciones profesionales y las notarías. (ILO, 1990, Observatorio del Empleo, 2000). En una posición intermedia se encuentran: las ONGs, las organizaciones comunitarias, las centrales obreras, los medios de comunicación (prensa, radio), los gremios económicos (ACOPI, FENALCO, ANDI, ASOBANCARIA, CAMACOL, otros). Finalmente, las entidades internacionales con intereses en la región y el público en general.

### 1.2 Usuarios de IMEL.

Los principales consumidores de IMEL son los siguientes: planificadores y diseñadores de políticas nacionales, [regionales y locales], organizaciones de trabajadores y de empleadores, planificadores educativos y de entrenamiento vocacional, servicios de orientación vocacional y



ocupacional, formuladores de política y gerentes de proyectos en el ámbito local / regional, institutos de investigación y universidades, firmas consultoras, asociaciones profesionales, organizaciones internacionales en diferentes niveles, y el público en general. (ILO, 1990:23)

## 2. Principales problemas de IMEL en Colombia

Los principales problemas de la IMEL que toman lugar en Colombia son los siguientes:

1. Falta de cobertura y periodicidad de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) que realiza el DANE, en lo que respecta a las ciudades intermedias. Fuera de las 4 áreas metropolitanas tradicionales (Santafé de Bogotá D.C, Medellín y Valle de Aburra, Cali y Yumbo, Barranquilla y Soledad) y de las ciudades intermedias incluidas en la muestra trimestral (Manizales, Pasto, Bucaramanga), las siguientes ciudades: Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio, sólo se incluyen una vez al año. Por su parte, Pereira y Cúcuta sólo dos veces al año (semestral). Mientras tanto, las otras localidades quedan sin reporte ciudad específico, a pesar de que la mayor parte de los problemas de los mercados laborales y de las acciones para resolverlos ocurren en el ámbito de las firmas y en el plano local. A su vez, se presentan problemas de puntualidad en la publicación de los resultados desagregados. Esto conduce, en el plano regional, a análisis tardíos de la Información y consecuentemente a intervenciones improvisadas de corto plazo, y a predicciones y diseños de planeación inadecuados.
2. Subutilización de la información oficial sobre seguridad social y *"otros récords administrativos como recursos de información sobre mercado laboral potencialmente valiosos"* (Richter, 1992). A pesar de la riqueza de la información disponible en el Instituto de Seguros Sociales (ISS), el acceso a ésta no es fácil y por lo tanto, rara vez utilizada en su potencial.
3. Comparabilidad de la información. Los problemas se presentan fundamentalmente cuando las comparaciones se intentan en el plano internacional, y cuando se trata de investigaciones particulares.
4. Continúan presentándose serios vacíos de IMEL confiable, actualizada y relevante en el plano regional. No obstante, aún en los casos, en que las falencias arriba expuestas sean superadas, no se tiene la certeza que la IMEL sea utilizada por artífices de políticas u otros usuarios potenciales para intervenir en la economía local. Finalmente, es importante afirmar que una adecuada IMEL es una condición necesaria, pero no suficiente para alcanzar reducciones significativas en el nivel de desempleo y mejoras en la calidad del empleo, sin embargo, ésta remueve las distorsiones de análisis creadas por niveles de Información imperfectos.
5. En síntesis, los principales problemas de IMEL encontrados en Colombia,<sup>3</sup> son: duplicación de esfuerzos y desperdicio de recursos, retraso en la publicación de resultados, insuficiente conocimiento del público acerca de la disponibilidad y localización de la información, serios problemas de comparabilidad de los datos, información relevante con baja desagregación, incipiente cooperación entre usuarios y productores de IMEL, deficiencias de información sobre los mercados laborales del sector informal, las áreas rurales y las localidades; poca producción y uso de IMEL cualitativa, falta de información sobre la demanda laboral debido al énfasis puesto en la oferta.

Otras restricciones y limitantes frecuentemente encontradas son: la falta de clasificaciones estandarizadas, diferencias en definiciones, errores en las mediciones y fallas en las proyecciones.



## 2. Sistemas de Información sobre Mercado Laboral (SIMEL)

El SIMEL es un esquema que promueve y coordina la integración de productores y usuarios de información sobre mercado laboral con el propósito de auspiciar su cooperación a través de un mecanismo institucional con la adecuada organización para la recolección, análisis y difusión de información cuantitativa y cualitativa sobre las características, composición, niveles pasados y actuales, y las tendencias de la oferta, la demanda laboral, los sueldos y salarios. Lo anterior se extiende al estudio de los factores que generan desequilibrio en el funcionamiento del mercado, tanto por el lado de la oferta como de la demanda; en los diferentes sectores económicos, ocupaciones y localidades, incluyendo los sectores formal e informal de la economía. (Blandón, 1999; ILO, 1990:14, Ghayur, 1994) El SIMEL juega un papel importante para el desarrollo adecuado y la efectiva utilización de los recursos humanos, teniendo en cuenta que contribuye a minimizar los desequilibrios anteriormente expuestos

Es importante señalar que Colombia tiene una importante tradición en la generación de estadísticas, la cual le da una ventaja sobre otros países del Tercer Mundo, gracias a la experiencia ganada con el DANE, y a la acumulada, primero con el SENALDE y posteriormente, ya por más de 10 años, con los Centros de Información para el Empleo (CIE) SENA, que alcanzan los 29 en todo el país. A pesar de lo anterior, se requiere desarrollar un SIMEL sólido para efectos de lograr mayores niveles de eficiencia y efectividad en las intervenciones (políticas activas y pasivas de mercado laboral) en procura de metas o logros socioeconómicos tales como: incrementos en la generación de empleo productivo, mejoras en la distribución del ingreso, alivio de la pobreza, crecimiento económico sostenible etc. Estas deben diseñarse en coordinación con esfuerzos locales y regionales, integrando todo el proceso idealmente de abajo hacia arriba. De acuerdo a Celestin (1983:507), una adecuada planeación del desarrollo “no se puede

*hacer sin información de las señales emitidas por los mercados laborales. Estas señales, cuantitativas y cualitativas, tienen que ser sistemáticamente registradas, analizadas y regularmente transmitidas a los diferentes protagonistas en la escena laboral”. Por lo tanto, para corregir las imperfecciones del mercado, se debe dar adecuada retroalimentación a los centros educativos, instituciones de entrenamiento, instituciones financiadoras del desarrollo, diseñadores y administradores de programas de ayuda, y a las organizaciones de empleadores y trabajadores (Ghayur, 1994:1361).*

Finalmente, tal como lo advierte la OIT, debido a los continuos recortes y restricciones provenientes de los resultados de corto plazo de los programas de ajuste estructural y de las políticas de estabilización, el SIMEL tiene que estar en capacidad de suministrar información rápida y precisa de primera mano para los diseñadores de política, teniendo en cuenta que la “*intervención de mercado laboral para atenuar los efectos adversos sobre el empleo de las políticas de reestructuración, demanda información oportuna y desagregada sobre empleo y fuerza de trabajo en el ámbito local*” (ILO, 1990:15)

## 4. Observatorios Regionales de Empleo y Recursos Humanos

Idealmente, un Observatorio Regional de Empleo y Recursos Humanos, también conocido como del Mercado Laboral debe ser una entidad compuesta por una red de organizaciones en representación del sector público, de los empresarios y de los trabajadores, de las ONGs y del sector educativo (universidades y centros de investigación) encargada de coordinar los diferentes aspectos relacionados con el Sistema de Información sobre Mercado Laboral. Por encima de todo, para asegurar el adecuado funcionamiento del Observatorio se requiere establecer y mantener un patrón de colaboración claramente definido y una división racional de responsabilidades y trabajo entre las diferentes entidades promotoras y de apoyo logístico y técnico del mismo, y que en



cualquier nivel se encuentran involucradas en la generación, sistematización, análisis, y difusión de Información sobre mercado laboral en el ámbito regional.

Las actividades de los Observatorios del Empleo deben incluir por lo menos tres grupos de acciones:

1. Recolección, producción, sistematización, análisis y difusión de Información cuantitativa y cualitativa sobre la situación y tendencias de las variables más representativas del mercado laboral en la región. Las anteriores actividades hacen parte del monitoreo permanente que éstos deben adelantar sobre los cambios que ocurren en los mercados laborales en los niveles micro, macro y meso. De esta forma, se pretende que la identificación temprana y en forma coordinada de las señales de los mercados laborales permita llevar a cabo intervenciones selectivas y correctivas en el corto plazo por parte de los diferentes actores del desarrollo, particularmente en el ámbito local - regional y proveer una adecuada retroalimentación a las entidades del orden nacional.
2. Asesoría a los sectores público y privado en el diseño y evaluación de las políticas de promoción de empleo e ingresos y de formación y desarrollo de los recursos humanos de la región.
3. Participación en procesos de concertación que comprenden esquemas de educación, calificación y recalificación de los recursos humanos de la región y que tengan como propósito mejorar la empleabilidad de la mano de obra local y de esta forma asegurar la disponibilidad de una fuerza de trabajo competente, con la adecuada calificación para responder a las dinámicas del mercado laboral y a las necesidades de crecimiento, diversificación y competitividad de las unidades productivas regionales en el plano nacional e internacional.

Las actividades de investigación de los Observatorios, básicamente deben

enmarcarse dentro de dos líneas delimitadas a dos grandes interrogantes: ¿Qué y Dónde? y ¿Cuál y Cómo?. Primero, con el propósito de consolidar el SIMEL, es preciso determinar qué Información existe y dónde se encuentra. Segundo, identificar mediante diferentes tipos de estudios de mercado laboral los principales problemas que enfrenta el mercado laboral, su estructura y dinámica y sus tendencias; y con esto, preparar el campo para realizar intervenciones mediante la planeación y desarrollo del recurso humano, y el diseño de políticas de generación de empleo e ingresos. En síntesis, se trata de detectar cuál es el problema y estudiar la forma de cómo solucionarlo.

Dentro de las acciones de investigación adelantadas por algunos Observatorios locales de empleo en Colombia<sup>4</sup> y que pueden ser desarrolladas por otros, se cuentan: la elaboración periódica de Informes trimestrales de coyuntura laboral, la publicación de directorios locales de productores de IMEL, la realización de diagnósticos de necesidades y preferencias de los usuarios regionales de IMEL. A partir de lo anterior, la determinación de prioridades de producción de IMEL, la cual se coordinará a través del SIMEL. La elaboración de una base de datos sobre las principales fuentes de IMEL en el ámbito nacional y regional, la recolección y reseña analítica de los proyectos exitosos de generación de Empleo para determinados períodos de tiempo; en el caso del Tolima, se realizó para (1995-1999) e incluye una base de datos para consulta y otras actividades de difusión de la Información.<sup>5</sup> Igualmente, se han elaborado estudios de Mercado de Trabajo local para ciertos períodos,<sup>6</sup> y estudios de prospectiva, tales como los adelantados por el Observatorio Local de Empleo y los Recursos Humanos de Medellín<sup>7</sup> "Tendencias ocupacionales a mediano plazo en el Valle de Aburrá" (1999).

La mayor parte de las iniciativas en materia de Observatorios Locales de Empleo han sido promovidas y apoyadas por Confecámaras y las diferentes Cámaras de Comercio del país.

Finalmente, es importante señalar que Colombia, al igual que la mayor parte de los países del Tercer Mundo presenta una carencia severa de información actualizada sobre mercado laboral, tanto en términos cuantitativos como cualitativos para atender los requerimientos de los diferentes usuarios de IMEL. Lo anterior, origina serios interrogantes acerca de la preocupación real de los gobiernos en relación con la utilización y desarrollo del recurso humano, si se tiene en cuenta la advertencia de la OIT en el sentido que, «*el volumen y la calidad de la Información sobre cualquier tópico tienden a reflejar la importancia y la prioridad otorgada al mismo*».



## REFERENCIAS

1. BLANDON LOPEZ Alexander (1999) Estructura y dinámica del mercado laboral en Ibagué (1986-1995) y tendencias recientes. Universidad del Tolima. Ibagué, Col. Abril de 2000, Inédito.
2. BLANDON LOPEZ., Alexander. Informe Trimestral de Coyuntura Laboral (octubre - diciembre 1998). Vol. 1. No 1. Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima. Ibagué, Col. Mayo de 1999.
3. BLANDON LOPEZ., Alexander. Informe Trimestral de Coyuntura Laboral (enero-marzo, abril-junio). Vol. 1. No 2. Diciembre de 1999. Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima. Ibagué, Col. Diciembre de 1999.
4. CCB. Cámara de Comercio de Bogotá (1999). El Mercado de Trabajo Bogotano, 1990-1998. Observatorio del Mercado de Trabajo, Santa Fe de Bogotá. D.C, 1999.
5. CELESTIN, Jean Bernard (1983) "Manpower Planning and Labour Market Information in French Speaking Africa. En, International Labour Review, Vol. 122, No 4, July - August 1983. pp. 507-521
6. ENFOQUE SOCIAL CONSULTORÍAS. Tendencias Ocupacionales a Mediano Plazo en el Valle de Aburrá. Desarrollo de Software y Comercio al Pormenor. Observatorio Local de Empleo y los Recursos Humanos de Medellín, Edición. Relaciones Públicas Cámara de Comercio de Medellín, 1999.
7. FOLEY, Paul D. "Growth in the Collection of Labour Market Information" En, Regional Studies; 24 (4) U. Sheffield, Gran Bretaña, August, 1990. pp. 367-371
8. GHAYUR, Sabur. "Developing a Labour Market Information System for Informal Sector in Pakistan". En, The Pakistan Development Review; 33 (4), Part 2. Islamabad: Frederick Ebert Sifung.



Winter, 1994. Pg 1357-1367.

9. ILO. "Why is Employment and Manpower Information Needed? Employment and Manpower Information in Developing Countries, 2nd. (revised) edition. 1993. pp 14-28.
10. RICHTER, L. Labour Market Information in Developing Countries: An evaluation. "New and Old Issues and Remedies Regarding Labour Market Information in Developing Countries", World Employment Programme, ILO, december 1991. A Sinopsis of 35 Labour Market County Studies Conducted with the Support of DANIDA. Edited by J.B Celestin. 1992.
11. Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima-CORUNIVERSITARIA. Directorio de Productores de Información sobre Mercado laboral 2000. Ibagué, Col. febrero de 2000.



## Notas

<sup>1</sup> Según el DANE, la tasa de desempleo en "Colombia" en el mes de marzo de 2000 fue del 20.1%.

<sup>2</sup> Estos problemas coinciden en su mayoría con una sinopsis de 35 estudios sobre varios aspectos generales y específicos del mercado laboral correspondientes a 14 países subdesarrollados (Costa Rica, Grenada, India, Jamaica, Malasia, Marruecos, Pakistán, Panamá, Perú, Senegal, Sudan, Tanzania, Tailandia y Zambia) elaborada por Richter (1992).

<sup>3</sup> Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima, Observatorio local de Empleo de Medellín, Observatorio de Mercado Laboral de Bogotá.

<sup>4</sup> Los estudios descritos han sido realizados por el Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima.

<sup>5</sup> Observatorio del Mercado de Trabajo en Bogotá "El Mercado de Trabajo Bogotano, 1990-1998"; Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima - Universidad del Tolima, "Estructura y Dinámica del Mercado Laboral en Ibagué (1985-1995) y Tendencias Recientes, Inédito.

<sup>6</sup> El Observatorio Local de Empleo y de los Recursos Humanos (Medellín) ha desarrollado un volumen importante de estudios.





---

### Resumen

Este artículo discute los principales problemas de la información del mercado laboral (IML) en Colombia, con énfasis en los acontecimientos regionales. De acuerdo con la Organización Laboral Internacional, la IML gestiona toda la información acerca del desarrollo y utilización de los recursos humanos de un país. El artículo está dividido en cuatro partes: Primero, las características generales de la IML; segunda, los sistemas de información del mercado laboral SIML; tercera, observatorios regionales de empleo y recursos humanos, y cuarta, principales deficiencias de la IML en Colombia. El documento plantea que la IML es prioritaria para la planeación e implementación de actividades tales como análisis del mercado laboral y consultorías de empleo, entrenamiento e intermediación laboral. Los principales problemas de la IML encontrados en Colombia son: duplicación, atraso por dispersión de información; falta de una conciencia pública general sobre la disponibilidad y ubicación de datos; severas restricciones para comparar datos; falta de desagregación de información relevante; incipiente cooperación entre usuarios y productores de datos, y deficiencia de información sobre el mercado laboral en los sectores informal, local y rural.

---



**Alexander Blandón López** es Economista de la Universidad Externado de Colombia (Santa Fe de Bogotá); M.A en Public Affairs de Oregon University, E.U.A. y M.A en Employment and Labour Studies del Instituto de Estudios Sociales de Holanda. Actualmente es Profesor Asociado de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Tolima y Director del Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima, en Ibagué, Col.

---