

OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL



Contenido

Página

1. MARCO CONCEPTUAL DE LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO LABORAL	7
1.1 Antecedentes	7
1.2 ¿Por qué analizar el mercado laboral?	7
1.3. ¿Qué es un Observatorio del mercado laboral	8
1.4. ¿Por que son importantes?	9
2. ASPECTOS METODOLOGICOS	9
2.1. Objetivo General	9
2.2. Objetivos específicos	9
2.3. Componentes básicos de un Observatorio del mercado laboral	10
2.4. ¿Qué actividades desarrolla el Observatorio?	10
2.4.1. Seguimiento y evaluación	11
2.4.2. Capacitación y asesoría	12
2.4.3. Información y divulgación	12
2.4.4. Participación en redes de observatorios	12
2.5. ¿Cuáles son las fuentes de información del Observatorio?	13
2.6. ¿Cuáles son las líneas de intervención?	13
2.7. ¿Cuáles son las áreas y componentes de interés para el análisis y la evaluación?	14
2.8. Recolección y Procesamiento de la Información	14
2.9. Análisis y producción de documentos	18
2.9.1. Estudios e investigación	18
2.9.2. Boletines periódicos de divulgación	19
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	19
3.1. Entidades promotoras	20
3.2. Núcleo Central	20
3.3. Entidades de apoyo	21
4. DIAGRAMA DE VARIABLES DEL MERCADO LABORAL	22
5. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	23
BIBLIOGRAFÍA	24

CARLOS ALBERTO BOTERO LÓPEZ
Gobernador de Risaralda

JAIRO ORDILIO TORRES MORENO
Secretario de Planeación Departamental

MARIA OLIVA PIEDRAHITA DE TRUJILLO
Directora Territorial Ministerio de la Protección Social

ROSALBA LÓPEZ GÓMEZ
Directora Regional SENA

CLAUDIA BEATRIZ PUERTA AGUDELO
Directora Regional DANE

Equipo de Trabajo

Secretaría de Planeación Departamental

Mario Cuervo Gómez
Luz María Martínez Sánchez

Ministerio de la Protección Social

Alvaro Carrillo Ardila
Coordinador de los Observatorios del Mercado Laboral
Dirección General de Promoción del Trabajo

**Dirección Territorial del Ministerio
de la Protección Social de Risaralda**

Ricardo Díaz Marulanda.

ENTIDADES COLABORADORAS

ENRIQUE MILLÁN RUBIO

Director Ejecutivo Asociación Nacional de Industriales - ANDI.

ERICK DUPORT JARAMILLO

Presidente Cámara de Comercio de Pereira

VICTORIA EUGENIA ECHEVERRI ARANGO

Directora Ejecutiva Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO.

MAURIER DE JESUS VALENCIA HERNANDEZ

Director Ejecutivo Comfamiliar Risaralda.

LUZ ANGELA NARANJO OSPINA

Directora Ejecutiva Asociación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP

FERNELLY GÓMEZ MOLINA

Director Departamental Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA

CARLOS ARTURO ARROYAVE MARTINEZ

Gerente Área Metropolitana Centro Occidente

FERNANDO CADAVID

Rector Universidad Libre Seccional Pereira

Presb. **GUSTAVO VALENCIA FRANCO**

Rector Universidad Católica Popular

CARLOS PATRICIO EASTMAN BARONA

Rector Fundación Universitaria del Área Andina

ESTELLA LOPEZ VILLEGAS

Directora Territorial Escuela Superior de Administración Pública Risaralda ESAP

ELIZABETH VILLAMIL CASTAÑEDA

Directora Universidad de Santa Rosa de Cabal - UNISARC

INES GUERRERO GUZMAN

Directora Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

GUSTAVO ALONSO OSPINA CORREA

Presidente Universidad Libre de Pereira

CARLOS ALBERTO CATAÑO BEDOYA

Director Universidad Cooperativa de Colombia

ELSA CANO CASTAÑO

Rectora Universidad Antonio Nariño

TERESITA CARDONA CAÑAVERAL

Directora Territorial Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF

CARLOS ENRIQUE ARANGO JIMENEZ

Rector Universidad Tecnológica de Pereira

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Planeación y el Ministerio de la Protección Social con el apoyo de entidades como el SENA, el DANE, los Gremios, las Cajas de Compensación y las Universidades, han conformado el "Observatorio del Mercado Laboral para el Departamento de Risaralda", a fin de darle una mirada sistemática al complejo mundo del mercado laboral con lo cual se pueda contribuir al análisis y a la toma de decisiones estratégicas para responder a la problemática del empleo, acorde con los nuevos rumbos del desarrollo.

La globalización obliga a pensar el mercado laboral desde la perspectiva de la competitividad y la cualificación del recurso humano a partir de las competencias laborales y el mejoramiento de las condiciones sociolaborales de la población, por ello es necesario pensar en formulación de políticas laborales que contribuyan al mejoramiento y bienestar de la población y por ende al crecimiento económico.

Consecuente con lo anterior, le apostamos a la creación del Observatorio del Mercado Laboral con el propósito de obtener insumos para el seguimiento, la evaluación y la formulación de la política laboral, así como las estrategias para mejorar la situación actual

Bienvenidos todos los aliados a esta apuesta que sin duda le aportará al Departamento de Risaralda información técnica, objetiva, confiable y oportuna para acertar en la toma de decisiones a partir de políticas que respondan a las expectativas de todos los actores involucrados en la oferta y demanda del empleo.

JAIRO ORDILIO TORRES MORENO
Secretario de Planeación Departamental

INTRODUCCIÓN

Los Observatorios del Mercado Laboral se constituye en un instrumento importante en la generación de información estratégica, para la toma de decisiones en aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de empleo por parte de los actores involucrados en dicho proceso.

La toma de decisiones en política laboral es una de las competencias sociales de mayor importancia para el Gobierno central, regional y local, así como para las instituciones comprometidas con el desarrollo territorial.

El Ministerio de la Protección Social en alianza con diversas entidades del Estado y la empresa privada, viene impulsando la conformación de los Observatorios Regionales del Mercado Laboral como una estrategia de conocimiento y prospección del comportamiento de los mercados de trabajo locales y así mismo apoya la formulación de políticas de empleo.

La presente cartilla presenta una descripción conceptual y metodológica del Observatorio del Mercado Laboral para el Departamento de Risaralda, en cuya implementación y operatividad están comprometidos de manera especial el Ministerio de la Protección Social, la Gobernación de Risaralda, el SENA, las Cámaras de Comercio, los Gremios, las Cajas de Compensación, y las Universidades, convencidos de la necesidad de generar mecanismos que permitan monitorear el empleo en todas sus manifestaciones, evaluar las políticas en esta materia y posibilitar la concurrencia del sector público, privado y la academia en el diseño de programas y acciones que den respuesta al mundo dinámico del mercado laboral.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LOS OBSERVATORIOS DEL MERCADO LABORAL

1.1. Antecedentes:

Los Observatorios del Mercado Laboral surgen de una experiencia europea como búsqueda a la solución del problema de desempleo estructural que afectó sus economías a finales de la década de los setenta y que se agudizó a mediados de los años ochenta. Nacen en 1989 como respuesta a la necesidad de formular una política pública de carácter regional para la Comunidad Económica Europea. Estos escenarios llegaron a ser considerados como un instrumento de apoyo para la formulación de las políticas laborales y adicionalmente se convirtieron en un espacio que permitió evaluar la internacionalización de la economía desde la perspectiva del trabajo.

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social viene impulsando desde hace varios años la conformación de los Observatorios Regionales del Mercado Laboral, como una estrategia de conocimiento y prospección del comportamiento de los mercados de trabajo regionales y de apoyo para la formulación de políticas de empleo para el país.

1.2 ¿Por qué analizar el Mercado Laboral?

El mercado de trabajo posee características particulares y diferentes a otras realidades económicas, debido a que se refiere a las personas y por ello en su análisis se deben considerar como fundamental los elementos extraeconómicos que en él intervienen. En este sentido, el mercado de trabajo por las diferentes particularidades que lo caracterizan, debe ser objeto preferencial y permanente de análisis e interpretación de tipo cualitativo y cuantitativo, dadas las características de su dinamismo y heterogeneidad, teniendo presente la introducción de nuevas tecnologías que han influido sensiblemente sobre su cambiante comportamiento.

Estas condiciones implican el manejo de mucha información y la utilización de esquemas de interpretación más flexibles que consideren y tengan en cuenta conceptos nuevos y las clasificaciones de la demanda y la oferta de trabajo. De la misma manera, los análisis

se tornan más complejos, por ello es necesario contar con el recurso humano calificado para realizar dichos análisis y brindar las señales adecuadas a los planificadores y gestores del desarrollo regional y local en materia de políticas y programas de generación de empleo e ingresos.

El acierto en la toma de decisiones para la definición de políticas tiene fundamento en la generación de información estratégica y de diagnósticos que permitan identificar las problemáticas más apremiantes en la dinámica del Mercado Laboral. Dicha información bien puede consolidarse a partir de la interpretación y análisis exhaustivos a interrogantes como:

- ¿Los cambios demográficos alteran las condiciones de empleabilidad en los mercados de trabajo regionales?
- ¿Cuál es la caracterización del empleo regional en el contexto nacional?
- ¿Cuáles son las características del subempleo regional en el contexto nacional?
- ¿Cuál es la caracterización del empleo regional en el contexto nacional?
- ¿Qué tan informales son los trabajadores informales?
- ¿Cuáles son las condiciones sociales de la población en la región, y como se ve alterada la calidad de empleo por la cobertura de la seguridad social?
- ¿Que tan productiva es la fuerza de trabajo o las competencias laborales requeridas por los empresarios de la región?
- ¿Cuáles son los perfiles de trabajo o las competencias labores requeridas por los empresarios de la región?
- ¿Cuáles son y cuál es el impacto de los planes, programas y políticas laborales existentes en la región?

1.3 ¿Qué es un Observatorio del Mercado Laboral?

Los Observatorios son un sistema meso-institucional de generación de información estratégica, análisis, seguimiento y prospección del mercado de trabajo con el fin de orientar la toma de decisiones y la implementación de políticas, programas y proyectos que conduzcan a la promoción del empleo, la formación profesional, la capacitación para el trabajo e intermediación laboral, la creación de empresa y empleo, identificación de clusters económicos, fondos de empleo y

proyectos empresariales, entre otros.

1.4. ¿Por qué son importantes los Observatorios del Mercado Laboral?

Los Observatorios son un elemento fundamental para cualquier política en materia laboral ya que sin información detallada, oportuna y organizada no es posible llevar a cabo ninguna intervención coherente en los planes de desarrollo

La toma de decisiones en política laboral es una de las competencias sociales de mayor importancia para el Gobierno central, regional y local, así como para las instituciones que están comprometidas con el desarrollo

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE UN OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

2.1. Objetivo general:

Monitorear, evaluar e investigar el comportamiento del Mercado Laboral, con el fin de sustentar informes y estudios con los cuales se logre la definición de propuestas y lineamientos para el diseño o mejoramiento de las políticas laborales del Departamento.

2.2. Objetivos específicos

- Conformar y consolidar un “Banco de información” sobre el empleo con la participación de diversas entidades que trabajan con el tema desde sus diferentes contextos (Gobernación, Alcaldías, Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, SENA, DANE, ICBF, Cajas de Compensación Familiar, Cámara de Comercio, Universidades, Gremios, Centrales Obreras, entre otros), con el fin de contar con información actualizada y pertinente.
- Elaborar diagnósticos y estudios del Mercado Laboral del Departamento que sirvan como sustento para trazar políticas en materia de empleo.

- Divulgar y socializar los resultados de los análisis que realiza el Observatorio, a través de publicaciones periódicas y eventos académicos, que permitan análisis y generación de mayor conocimiento del Mercado Laboral y sus tendencias.

2.3. Componentes básicos del Observatorio del Mercado Laboral

En términos generales, los Observatorios del Mercado Laboral tienen dos componentes básicos que se alimentan recíprocamente de información:

Los Mercados de trabajo: generación de información estratégica para la toma de decisiones y la gestión de la política laboral por parte de los actores involucrados.

Los Sistemas de servicios de empleo: generación de mecanismos y acciones que posibilitan la intermediación laboral.

La experiencia europea y los avances realizados en nuestro país nos permiten reconocer que tipo de información se debe tener y manejar por parte de los Observatorios. Dicha información deberá ser de tres tipos:

- Información de tipo cuantitativo y periódica que permita el seguimiento del mercado de trabajo.
- Información de tipo cuantitativo no periódica que se obtenga como resultado de los estudios e investigación.
- Información cualitativa sobre el marco institucional que rige a los mercados de trabajo nacionales, regionales y departamentales.

2.4. ¿Qué actividades desarrolla el Observatorio?

Los Observatorios del Mercado Laboral, deben desarrollar una serie de actividades básicas para lograr su óptimo funcionamiento, las cuales se pueden sintetizar en los siguientes elementos:

Sistemas de Información: Conjunto coherente de datos sobre el mercado de trabajo que se sintetiza en una serie de indicadores y matrices.

Sistemas de monitoreo: Es la recolección sistemática y permanente de información sobre la Población Económicamente Activa "PEA" (oferta de trabajo) y las unidades productivas (demanda), con el propósito de realizar el seguimiento de los fenómenos que a ellas se refieren. 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 el seguimiento a las políticas laborales y a los programas específicos del gobierno nacional y/o regional.

Capacitación: Disponibilidad de personal especializado y capacitado en el manejo de los mercados de trabajo.

Prospectiva: Se relaciona con el desarrollo de componentes adicionales como son la prospectiva, la investigación, la evaluación y la formulación de políticas laborales.

Investigación: Procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Evaluación y formulación de programas y políticas: Se relaciona con la elaboración de propuestas y lineamientos de políticas laborales.

Comunicación y divulgación: Aplicación de esquemas de divulgación y comunicación de acciones y productos del Observatorio del Mercado Laboral, aspecto clave para lograr su empoderamiento en el ámbito regional y/o local.

2.4.1. Seguimiento y Evaluación

La función del Observatorio es fundamentalmente el monitoreo y la evaluación a las diferentes áreas temáticas, con sus variables e indicadores que den cuenta de la situación del Mercado Laboral en el Departamento de Risaralda, con el fin de suministrar información

cualitativa y cuantitativa a las entidades que tienen directa ingerencia en la toma de decisiones en materia de empleo y políticas laborales.

2.4.2. Capacitación y Asesoría

El observatorio coordinará con otras entidades la realización de cursos de capacitación en materia de análisis de información, interpretación de datos, diseño de políticas y formulación de programas y proyectos, que impacten en la generación de convenios entre instituciones para hacer viables las acciones o estrategias que proponga el Observatorio a través de sus estudios.

Igualmente, apoyará a entidades del nivel gubernamental, privado, y/o centros de formación e investigación, en la realización de estudios orientados a identificar y valorar la demanda actual sobre el empleo y las tendencias ocupacionales y perfiles profesionales acorde con el desarrollo tecnológico y requerimientos del Mercado Laboral.

2.4.3. Información y divulgación

El Observatorio ofrecerá espacios de difusión de los resultados del monitoreo y evaluación a los diferentes tópicos objeto de estudio, a través de una página en Internet donde se publicarán indicadores, boletines informativos y, documentos que se generen.

También se realizará publicación periódica de boletines que se entregarán a las instituciones de educación superior, organismos gubernamentales e instituciones interesadas en conocer, analizar e investigar sobre el mercado laboral.

2.4.4. Participación en redes de Observatorios

Vinculación con otros observatorios que trabajan en el conocimiento del Mercado Laboral para el intercambio de experiencias y herramientas metodológicas y técnicas que permitan identificar las necesidades de información en cada una de las áreas en que trabajará el Observatorio. Así mismo se realizarán alianzas con entidades y organizaciones para promover la movilización y participación de los actores implicados en proyectos de desarrollo

local para intervenir con acciones en el mercado laboral y las políticas de empleo.

2.5. Cuáles son las fuentes de información del Observatorio?

Las fuentes de información necesarias para la construcción de variables, indicadores y criterios de cruce, se priorizan en función de los tópicos orientadores de cada uno de los módulos de trabajo.

Las fuentes de información son de carácter estadístico muestral o censal e institucional, así:

- Encuesta Nacional de Hogares
- Encuesta Continua de Hogares
- Encuesta Anual Manufacturera
- Encuesta Anual de Comercio
- Censos de Población
- Estudios regionales

Entre las fuentes de información institucional están:

- Superintendencias
- Ministerio de Protección Social
- Departamento Nacional de Planeación
- Universidades y Centros Tecnológicos
- SENA
- Administración Pública
- Cámaras de Comercio
- Gremios
- Sindicatos
- Direcciones territoriales
- Cajas de Compensación

2.6. ¿Cuáles son las líneas de intervención?

- Generación de información para la toma de decisiones
- Homogenización de la información
- Elaboración de estudios e investigaciones
- Orientación en la construcción de visiones y prospectivas regionales

- Capacitación
- Seguimiento y evaluación de los planes y programas de empleo
- Formulación de lineamientos de política pública
- Divulgación y comunicación periódica de las actividades y resultados
- Generación de insumos para la orientación estratégica de servicios de empleo.

2.7. ¿Cuáles son las áreas y componentes de interés para el análisis y la evaluación?

Los Observatorios desarrollan su función a través del análisis de varios módulos de trabajo así:

1. Demografía
2. Mercado de trabajo
3. Informalidad
4. Educación y formación
5. Economía
6. Legislación laboral
7. Programas de empleo
8. Empresas de Servicios Temporales
9. Agencias de Colocación o Empleo privadas
10. Agencias de Colocación o Empleo públicas.

Cada uno de los módulos se compone de una matriz de información básica que será recopilada y procesada periódicamente por el Observatorio y será desagregada por tópicos en los que se descompone dicha información. Los tópicos permiten agrupar las diferentes variables, criterios de cruce, indicadores y fórmulas para posibilitar el monitoreo y la evaluación.

Teniendo en cuenta estos aspectos, los módulos de trabajo del Observatorio tienen los siguientes objetivos y alcances:

MÓDULO	OBJETIVOS
DEMOGRAFÍA	Conocer la evolución y la tendencia de la dinámica poblacional regional para determinar su impacto en los comportamientos estructurales y coyunturales del mercado de trabajo.
MERCADO DE TRABAJO	Conocer el funcionamiento, evolución y tendencias del mercado de trabajo en sus principales variables: población ocupada, desocupada, subempleada e inactiva; determinar la estructura y características de sexo, edad, actividad económica, características educativas, horas trabajadas, ingresos, seguridad social.
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Lograr un amplio conocimiento sobre la formación o calificación de la fuerza laboral en la región; a través de la identificación de la cantidad de establecimientos, programas áreas de estudio, cantidad de estudiantes y docentes en cada nivel de formación; que permita determinar las necesidades de capacitación de acuerdo a la actividad productiva regional.
ECONOMÍA	Hacer seguimiento a las principales variables económicas por la incidencia que tiene su evolución en el mercado laboral. Conocer el desempeño de la actividad económica, comportamiento del PIB, exportaciones, crédito, inflación, tasa de cambio, producción sectorial, que contribuya a explicar las causas y estimar las perspectivas del comportamiento del mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo.
LEGISLACIÓN LABORAL	Facilitar a los actores públicos y privados regionales un conocimiento amplio de los marcos normativos nacionales e internacionales relacionados con el mercado de trabajo.
PROGRAMAS DE EMPLEO	Conocer el comportamiento de los diferentes programas de generación de empleo y protección al desempleado existentes en la región para determinar su impacto en la población objetivo de dichos programas.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, AGENCIAS DE COLOCACIÓN O EMPLEO PRIVADO, AGENCIAS DE COLOCACIÓN O EMPLEO PÚBLICAS	Conocer el funcionamiento, evolución y tendencias de mercado de trabajo y de las empresas que realizan intermediación laboral y prestan servicios temporales de mano de obra, diagnosticando y analizando los factores que determinan su comportamiento e impacto en la oferta y demanda de empleo en el territorio.

Fuente: Ministerio de Protección Social: Los Observatorios regionales de empleo, Dirección General de Protección del Trabajo. Agosto de 2005

Dentro del dinámico mundo del mercado laboral, las áreas de interés para el análisis y la evaluación se encuentran:

ÁREAS	COMPONENTES
Demografía	<ul style="list-style-type: none"> -Cuál es la evolución poblacional -Cómo es la pirámide económica poblacional -Cuál ha sido el engrosamiento de la Población Económicamente Activa -Cuáles es la proyección de escenarios
Desempleo	<ul style="list-style-type: none"> - Quienes son los desempleados -Cuál era su anterior actividad -Hacia donde van y que buscan -Tiempos de búsqueda de empleo
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Quienes son los desempleados (empleados?) -Dónde están -Cuánto Ganan -Características de los empleos -Modalidades
Subempleo	<ul style="list-style-type: none"> - Quienes son los subempleados -Donde están -Cuanto Ganan -Qué tan informales son los informales
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> -Cuál es el perfil de los trabajadores que se demandan - Existe gran demanda de trabajo extranjero altamente calificado?
El mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Características - Requerimientos

Fuente: Ministerio de Protección Social: Los Observatorios regionales de empleo, Dirección General de Protección del Trabajo. Agosto de 2005

2.8 Recolección y Procesamiento de la información

La actividad de recolección de la información es de carácter permanente en la medida que las entidades que proveen las principales fuentes de datos tienen diferentes periodos de divulgación como se puede observar en el siguiente cuadro.

FUENTE	FRECUENCIA	COBERTURA	INSTITUCION
Encuesta Continua de Hogares –ECH-	Mensual Trimestral	Nacional y Departamental, (cabecera y resto)	DANE
FONEDE	Mensual	Nacional	Cajas de Compensación Familiar
Empresas de Servicios Temporales	Trimestral	Departamental	Empresas de Servicios Temporales
Censos de Población	Largo plazo (diez años)	Nacional, Departamental y Municipal.	DANE
Estadísticas Vitales	Anual Anual	Departamental y Municipal	DANE
Cuentas Regionales	Anual	Departamental	DEPARTAMENTO
Proyecciones de Población	Anuales	Nacional, Departamental y Municipal.	DANE

Fuente: Ministerio de Protección Social: Los Observatorios regionales de empleo, Dirección General de Protección del Trabajo. Agosto de 2005

Es necesario contar con el compromiso de las entidades en suministrar la información de manera ágil y oportuna.

El procesamiento de la información implica la organización interna del Observatorio en equipos de trabajo, toda vez que la información suministrada por las diversas instituciones se presenta en diferentes

formatos (Txt, Excel, Word, Access, etc.) que pueden hacer complejo su procesamiento y por lo tanto retrasar el trabajo técnico.

2.9. Análisis y producción de documentos

Una vez identificados los procedimientos que deberán seguirse para el procesamiento de la información, los Observatorios del Mercado Laboral deberán organizar el equipo técnico que se encargará de realizar los análisis y la producción de los documentos de divulgación del Observatorio.

Los Observatorios del Mercado Laboral desarrollan diferentes clases de investigaciones sobre el mercado de trabajo en su respectivo territorio. En términos generales se pueden identificar los siguientes:

2.9.1 Estudios e investigaciones

Realizar estudios e investigaciones sobre diferentes tópicos del mercado de trabajo, involucrando el impacto del empleo temporal en el Mercado Laboral Regional; evolución del sector informal; comportamiento del empleo rural y su impacto en los niveles de pobreza; caracterización de los beneficiarios del subsidio al desempleo; la inserción laboral de la población joven, el impacto de la transición demográfica en el Mercado Laboral Regional, entre otros. Cada uno de ellos requiere de información especializada que puede ser obtenida de la información proveniente de los módulos de trabajo o que puede ser recolectada para la investigación específica a través de la aplicación de encuestas.

Por el carácter estratégico que tienen estos estudios e investigaciones y los significativos niveles de inversión que requieren deben ser programados en los planes de trabajo anuales de los Observatorios, con el propósito de determinar los requerimientos de talento humano, recursos financieros y los mecanismos para su provisión.

2.9.2. Boletines periódicos de divulgación

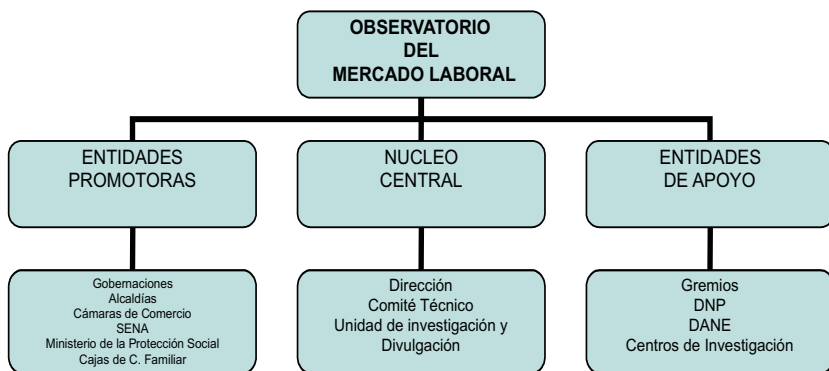
Los Observatorios del Mercado Laboral publican boletines periódicos, con la información básica del comportamiento del mercado de trabajo que pueden tener diferentes niveles de periodicidad y profundidad. El observatorio podrá divulgar los siguientes tipos de boletines:

BOLETINES	PERIODICIDAD	PROFUNDIDAD
Análisis del comportamiento del mercado de trabajo	Trimestral	Análisis de las principales variables e indicadores del mercado de trabajo, empleo temporal, FONEDE y servicios de empleo (SENA)
Análisis del comportamiento del mercado de trabajo y de la economía regional	Semestral	Análisis de las principales variables e indicadores del mercado de trabajo, empleo temporal, FONEDE y servicios de empleo (SENA) y del comportamiento de la economía regional.
Análisis del comportamiento de la población, mercado de trabajo y economía regional.	Anual	Análisis de las principales variables e indicadores de población (fecundidad, mortalidad, migración, educación), mercado de trabajo, empleo temporal, FONEDE, servicios de empleo (SENA) y comportamiento de la economía regional. En este boletín se podrán incluir escenarios de comportamiento del mercado laboral con base en proyecciones.

Fuente: Ministerio de Protección Social: Los Observatorios regionales de empleo, Dirección General de Protección del Trabajo. Agosto de 2005

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL OBSERVATORIO

Los Observatorios del Mercado Laboral son el resultado de la interacción pública y privada orientada a potenciar la capacidad de competitividad de los diferentes actores regionales. Los Observatorios del Mercado Laboral se constituyen con la voluntad política de los actores regionales públicos y privados.



Los observatorios del Mercado laboral, están conformados por tres instancias como son:

3.1. Entidades promotoras:

Son las instituciones participantes en la orientación y viabilidad operativa y funcional del Observatorio, conformada por la Gobernación del Departamento, el Ministerio de la Protección Social, las Alcaldías, SENA Regional, Las Universidades, las Cámaras de Comercio y las Cajas de Compensación Familiar. Estas entidades conforman el comité directivo a quien le corresponde nombrar el comité técnico y aprobar el plan anual de trabajo, las principales acciones y requerimientos logísticos y económicos del observatorio, las necesidades de compra y recolección de información, recursos y personal. Así mismo aprobará la producción de boletines, estudios e investigaciones y convocará a los diversos actores (entidades, gremios, académicos) para la socialización y retroalimentación de la información como materia indispensable para la toma de decisiones.

3.2. Núcleo Central:

Lo conforman: a) equipo técnico y b) unidad de investigación y Divulgación:

- a. **El equipo técnico:** Estará conformado por un coordinador y por dos técnicos profesionales con habilidades y conocimiento en teoría económica de mercado laboral y análisis de datos

estadísticos. Su función será la recolección, monitoreo y evaluación de la información cualitativa y cuantitativa que permita dar cuenta del estado actual de las variables e indicadores del Mercado Laboral.

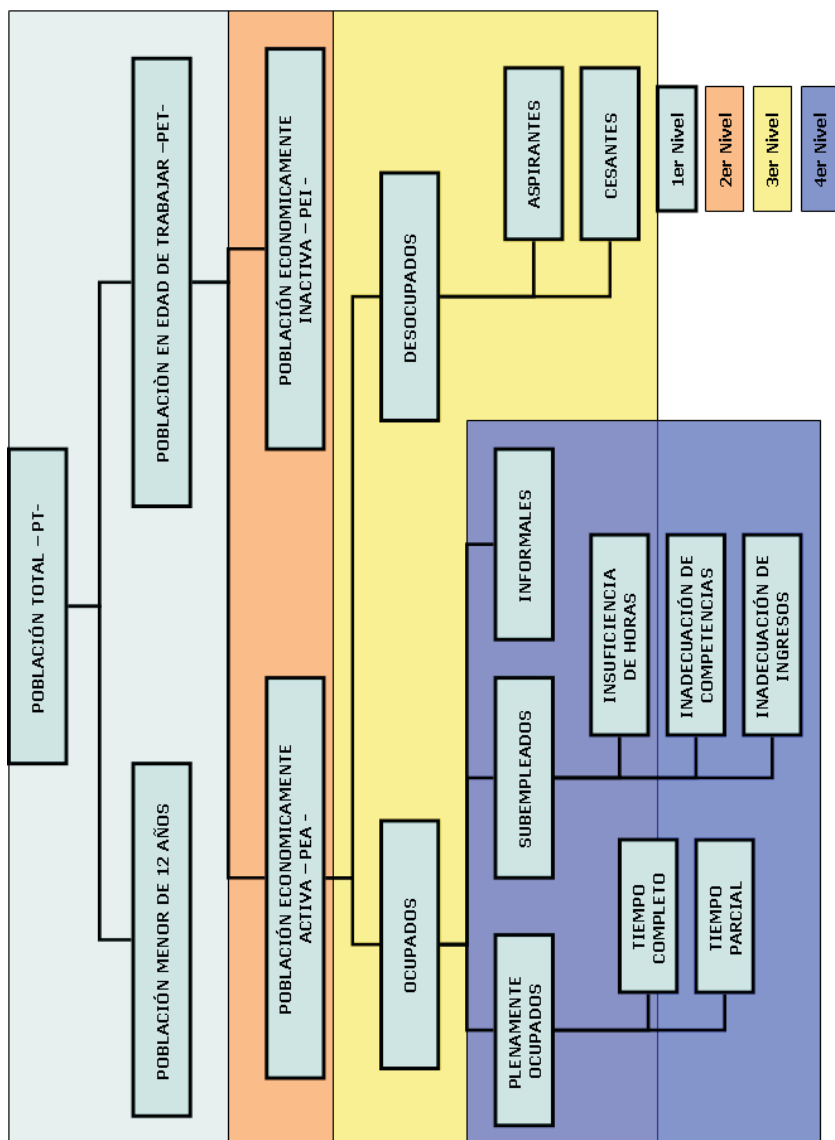
El insumo fundamental para el desarrollo de las funciones del área técnica, son los sistemas de información integrados por indicadores, estadísticas, cifras relacionadas con la dinámica del mercado laboral que reportan las entidades que trabajan con el tema del empleo desde sus diferentes contextos.

b. Unidad de investigación y divulgación: Con el fin de lograr empoderamiento en el ámbito Departamental y lograr el alcance de los objetivos, el observatorio tendrá un equipo encargado del área de comunicaciones y publicaciones con el fin de informar y divulgar los análisis, la evaluación y los estudios en cada una de las temáticas que realiza el área técnica y de investigación, a través de la publicación de boletines con información básica del comportamiento del mercado laboral que pueden tener diferentes niveles de periodicidad y profundidad, documentos para el análisis y discusión, diagnósticos, entre otros.

3.3. Entidades de apoyo:

Son las entidades que tienen como función la generación de información específica o relacionada con los Mercados Laborales, además de otras 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. De hecho algunas instituciones promotoras también pertenecen a este grupo sin generar dualidad en su participación.

4. DIAGRAMA DE VARIABLES DEL MERCADO LABORAL



- 1er Nivel
- 2er Nivel
- 3er Nivel
- 4er Nivel

Fuente: Ministerio de Protección Social: Los Observatorios regionales de empleo, Dirección General de Protección del Trabajo. Agosto de 2005

5. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO	
Tasa Bruta de Participación –TBP-	$TBP = \frac{PEA}{PT} \times 100$
Tasa Global de Participación –TGP-	$TGP = \frac{PEA}{PET} \times 100$
Tasa de Desempleo –TD-	$TD = \frac{D}{PEA} \times 100$
Tasa de Ocupación –TO-	$TO = \frac{O}{PET} \times 100$

INDICADORES DE SUBEMPLEO DEL MERCADO DE TRABAJO	
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas –TSIH-	$TSIH = \left(\frac{SIH}{PEA} \right) \times 100$
Tasa de condiciones de empleo inadecuado por competencias –TCEIC-	$TCEIC = \left(\frac{CEIC}{PEA} \right) \times 100$
Tasa de condiciones de empleo inadecuado por ingresos –TCEII-	$TCEII = \left(\frac{CEII}{PEA} \right) \times 100$
Tasa de subempleo total –TST- (1)	$TST = \left(\frac{SIH + CEIC + CEII}{PEA} \right) \times 100$
Tasa de subempleo total –TST- (2)	$TST = \left(\frac{PS}{PEA} \right) \times 100$

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de la Protección Social. Los Observatorios regionales del Empleo Elementos Metodológicos para su construcción y Consolidación. Bogotá. Agosto de 2005.

Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones para el Desarrollo. Bogotá 2003.