

Informe Mensual del Mercado Laboral



La formación para el trabajo en Colombia:
avances en un largo camino por recorrer

Abril de 2014

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
Juan Carlos Álvarez Echeverri | Presidente
Luis Geovanny Cujar Aranguren | Vicepresidente
Camilo Escobar Pilonieta
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
Isabel Rocío Velosa Tovar

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS
Juan Sebastián Betarcur
Wilber Jiménez
César Pabón
Carlos Alberto Ruíz
Ricardo Salas
Daniela Sánchez

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

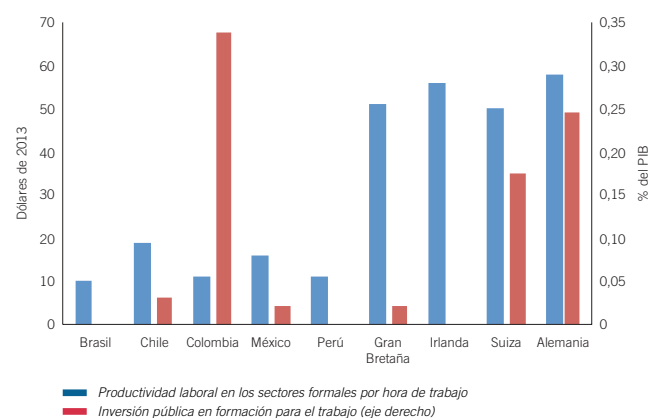
EDITORIAL: LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA: AVANCES EN UN LARGO CAMINO POR RECORRER

El crecimiento y desarrollo económico de América Latina se encuentra fuertemente limitado por la brecha entre las habilidades que poseen los trabajadores y las que requieren las empresas. La divergencia es tal que, de acuerdo con las cifras y análisis del programa *Transformación: habilidades para la productividad* del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), alrededor del 90% de las empresas de la región presentan dificultades para encontrar trabajadores con las aptitudes necesarias para producir competitivamente. Así mismo, la poca compaginación entre las capacidades ofertadas y demandas en el mercado laboral conllevan a la informalidad y el desempleo, especialmente de los más jóvenes, impulsando la adopción de comportamientos de riesgo como la violencia y la criminalidad (OIT, 2013).

Como solución a esta problemática, existe consenso en que uno de los caminos a recorrer es el de aumentar y mejorar la inversión en los programas de Formación Para el Trabajo (FPT), migrando de modelos basados en las preferencias de la oferta laboral hacia sistemas formativos orientados en las necesidades de los sectores productivos. Ante esta recomendación de política, Colombia está haciendo uno de los mayores esfuerzos en la inversión pública en programas de FPT tanto para reducir las brechas de habilidades como para mejorar sus precarios niveles de productividad laboral en los distintos sectores formales de su economía (Gráfico 1).

Este editorial expone y analiza la inversión en FPT en Colombia, al tiempo que reflexiona sobre los puntos a mejorar con base en los principales factores comunes de las experiencias internacional más exitosas en esta materia.

■ Gráfico 1. Inversión pública en formación para el trabajo y productividad laboral en el sector formal en 2013



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con base en The Conference Board Database y Hunees *et al.*, 2013.

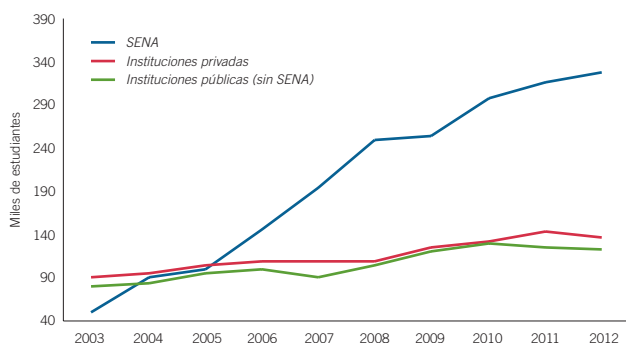
La FPT en Colombia

El estado colombiano interviene de tres maneras en la provisión de programas de FPT. La primera es mediante la provisión directa, como en el caso de las distintas instituciones públicas de educación técnica y tecnológica, dentro de las cuales se destaca el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Por su parte, el segundo mecanismo gubernamental para promocionar la FPT es la financiación con recursos públicos de la provisión privada de programas de educación secundaria y superior para el trabajo, como históricamente se realizó a través de las becas del Programa de Ampliación a la Cobertura en Educación Secundaria (PACES)¹ y recientemente mediante subsidios a la demanda. En tercer lugar, el estado regula todo tipo de programa de FPT a través del Ministerio de Educación.

¹ La beca PACES financió hasta finales de siglo XX los últimos años de bachillerato en colegios privados con enfoque técnico.

En la última década, la cantidad total de estudiantes matriculados en programas técnicos o tecnológicos se incrementó en más de un 150%, superando la barrera del medio millón de alumnos. Este notable dinamismo se explica principalmente por el rol del SENA, el cual incrementó en 6 veces la cantidad de estudiantes que forma, al pasar de tener poco menos de 50 mil inscritos a alrededor de 300 mil (Gráfico 2).

II Gráfico 2. Estudiantes matriculados en formación técnica y tecnológica por tipo de institución



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en los datos del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES).

A pesar a los avances recientes, Colombia continúa siendo un caso atípico en cuanto a la baja proporción de estudiantes en programas técnicos o tecnológicos respecto del total de estudiantes en instituciones de educación superior. Mientras en Colombia esta proporción supera ligeramente el 30%, en los países de la región con información disponible la tasa oscila alrededor del 50% y en los europeos el promedio se encuentra por encima del 60% (Saavedra y Medina, 2012). Esta excesiva participación de la matrícula universitaria respecto a la técnica y tecnológica en Colombia se puede explicar, principalmente, por dos factores: i) la ausencia de un sistema de información y análisis para proyectar la demanda de empleo a futuro, la cual lleva a que los estudiantes, al desconocer las perspectivas laborales de cada ocupación, busquen un título universitario como garantía de acceso a trabajos de calidad; y ii) el estigma histórico asociado a la formación

técnica y tecnológica como ineficiente para un empleo en el sector formal de la economía.

Recientemente, Saavedra y Medina (2012) evaluaron la eficiencia de los programas de FPT en Colombia. Los resultados de la investigación indican que la financiación pública a la provisión privada ha sido más efectiva que la provisión directa pública, en la medida que ha ofrecido mayores beneficios laborales de largo plazo. En realidad, el estudio sugiere que los programas con mayor éxito en los últimos años son aquellos en los que existe una definición y separación diáfana de las funciones de financiación, provisión y regulación por parte del estado. En esta línea, los cursos con los mejores resultados han sido los financiados por el gobierno, provistos por escuelas técnicas privadas y con regulación de la oferta educativa por parte de las secretarías de educación.

No obstante, sin perjuicio de las diferencias entre la provisión pública y privada de programas de FPT, la brecha entre la oferta y demanda de habilidades continúa vigente en Colombia. En efecto, mientras las empresas expresan requerir trabajadores diestros en competencias transversales, tales como comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, bilingüismo y dominio de tecnologías informáticas, la oferta de FPT se ha enfocado en aleccionar destrezas rutinarias y específicas. Tal brecha se ha evidenciado en el exceso de cupos disponibles de programas de FPT, en las altas tasas de deserción que no están explicadas por factores económicos y en la relativa insatisfacción de ciertos conglomerados productivos (Saavedra y Medina, 2012).

En este orden de ideas, el empoderamiento de los programas de FPT en la lucha por el cierre de las brechas de habilidades pasa necesariamente por una mayor orientación hacia los actuales requerimientos de los empleadores. Así mismo, es importante tener en consideración que la empresa que contrata un aprendiz asume un coste al terminar de entrenarlo y, en primera instancia, no obtiene

la misma capacidad productiva que si hubiera vinculado a un técnico o profesional con experiencia. Por tanto, el costo salarial de emplear un aprendiz debe ser menor al promedio del mercado para que los sectores productivos encuentren rentable contratarlos. Bajo esta lógica, durante la última década en Colombia se ha estimulado la contratación de aprendices mediante una remuneración mínima del 75% del salario mínimo general; no obstante, este porcentaje se acaba de ajustar al 100%, como se había acordado que ocurriera en la Ley 789 de 2002 cuando la tasa de desempleo anual fuera de un dígito, generando dificultades en la contratación de técnicos principiantes. Finalmente, la sostenibilidad de largo plazo en la afinidad entre las aptitudes de la fuerza laboral y las necesidades de los sectores productivos depende de la capacidad de previsión de los tipos de ocupaciones con mayor demanda en el futuro.

Experiencias internacionales exitosas de FPT

Si bien existe consenso en términos generales sobre qué se debe hacer para tener programas de FPT eficientes, buena parte de los países de América Latina y el mundo, entre ellos Colombia, han deambulado en las complejidades del cómo. Con la intención de dar luces en este proceso, el BID ha liderado la divulgación de los detalles de las experiencias internacionales más exitosas en esta materia, como lo son los casos de Corea, Suiza y Australia. Estas experiencias exhiben cinco factores comunes en los cuales se fundamentan sus bondades: i) el protagonismo del sector privado, ii) la compaginación del aprendizaje teórico y práctico, iii) la amplitud de los beneficiarios de los programas, iv) la alta formación de los docentes y v) el robustecimiento de los sistemas de información.

El primer factor es el preponderante ya que el protagonismo del sector privado le otorga espacio a los sectores productivos en la toma de decisiones sobre las principales directrices de los programas de FPT, convirtiéndolos en

una herramienta eficiente para suplir las necesidades por tipos ocupacionales. En efecto, la oferta de programas en las experiencias exitosas suele ser determinada por los sectores productivos, los cuales, a su vez, señalan los distintos niveles de prioridad en la financiación. Por ejemplo, en Australia, el sector industrial imparte órdenes sobre la formulación y acceso a los programas de FPT a través de 11 consejos de habilidades; mientras en el caso coreano, las temáticas de los cursos se dividen geográficamente de acuerdo con los enfoques productivos de cada región.

Por otro lado, el segundo patrón hace referencia al principio básico de combinar la vida de estudiante con la del trabajador en formación. En este sentido, la mayoría de los alumnos de los programas de FPT en estas economías estudian medio tiempo y trabajan como practicantes la jornada restante. Lo anterior, mediante el estímulo de la demanda laboral a través de descuentos en la contratación de aprendices, los cuales llegan a representar ahorros para las empresas hasta del 80% del salario mínimo por estudiante, como en el caso suizo en donde más del 95% de las pymes participan en programas de FPT y alrededor del 70% de los jóvenes comienzan su carrera profesional por medio de una práctica laboral.

Por su parte, el tercer factor estipula que si bien la mayoría de los estudiantes de cursos técnicos y tecnológicos en los casos exitosos son jóvenes recién graduados del colegio, los programas son cursados por el grueso de la población interesada, incluso por adolescentes que aún no han terminado su bachillerato. Este contexto contrasta con el colombiano, en el cual la mayoría de personas que cursan programas de FPT ya tienen experiencia laboral.

Ahora bien, la eficiencia de los factores previos se ve robustecida por estándares altos en la calidad de los docentes y en la mejora constante de la información disponible sobre la demanda de ocupaciones. De esta forma, en tales sistemas de FPT se le suelen exigir a los profesores experiencia de

5 años en el sector productivo de su curso, al tiempo que certificaciones en formación y evaluación. Así mismo, el análisis exhaustivo de las bases de datos de los requerimientos presentes y proyectados de los empleadores ha permitido que en dichos países se puedan desagregar la oferta de los programas más acordes con las características de los distintos grupos poblacionales.

Sin embargo, estas experiencias internacionales exitosas también están sujetas a grandes desafíos, los cuales están asociados principalmente a la dificultad de inspeccionar de manera certera las condiciones de calidad del amplio volumen de organizaciones proveedoras de programas de FPT.

Reflexiones finales

En los últimos años, Colombia viene realizando un esfuerzo sobresaliente por aumentar y mejorar sus programas de formación para el trabajo con el propósito de mitigar la brecha de habilidades y sus consabidos efectos negativos. Pese a los avances y relativamente buenos resultados de los cursos financiados por el gobierno y provisionados por las escuelas técnicas privadas, el sistema de FPT como un todo continúa sin saciar las necesidades de ocupaciones de los sectores productivos.

Las recomendaciones de política para mejorar la pertinencia y calidad de los programas de FPT en Colombia se centran principalmente en lograr una participación preponderante del sector privado, no necesariamente en la provisión de los cursos técnicos y tecnológicos, sino en la formulación de las temáticas de los mismos y en la generación de espacios para la compaginación de los aprendizajes teóricos con los prácticos.

En este orden de ideas, resulta acertada la política reciente del SENA de realizar a lo largo y ancho del país alianzas con distintos representantes del sector privado para proveerlos con aprendices formados a la medida de sus necesidades. De esta forma, el correcto desarrollo de las más de 350 alianzas firmadas el año pasado configurará una garantía de empleo para los más de 50 mil estudiantes que contempla. Sin embargo, la efectividad del SENA en la generación de oportunidades para sus aprendices podría verse diezmada por el aumento en el costo del contrato de aprendizaje, el cual pasó del 75% al 100% del salario mínimo. Por tanto, mientras se reactivan mecanismos diferenciales en favor de la contratación de aprendices, el SENA tiene la titánica tarea de generar un rápido aumento en la productividad de los mismos que al menos compense a los sectores productivos el incremento del costo de vincularlos.

Bibliografía

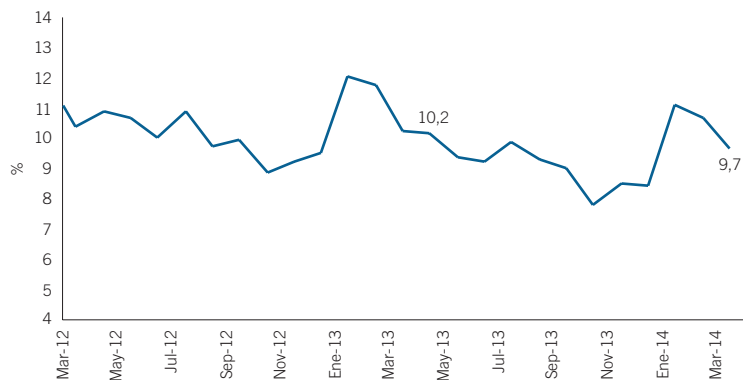
Saavedra, J. E. y Medina, C. (2012). *Formación para el trabajo en Colombia*. Universidad de los Andes. Facultad de Economía. Documentos CEDE 35. Octubre.

Huneus, C., Mendoza, C. y Rucci, G. (2013). *Una visión crítica sobre el financiamiento y la asignación de recursos públicos para la capacitación de trabajadores de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Unidad de mercados laborales y seguridad social.

Tendencias mundiales del empleo juvenil (2013). Organización Internacional del Trabajo (OIT).

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional

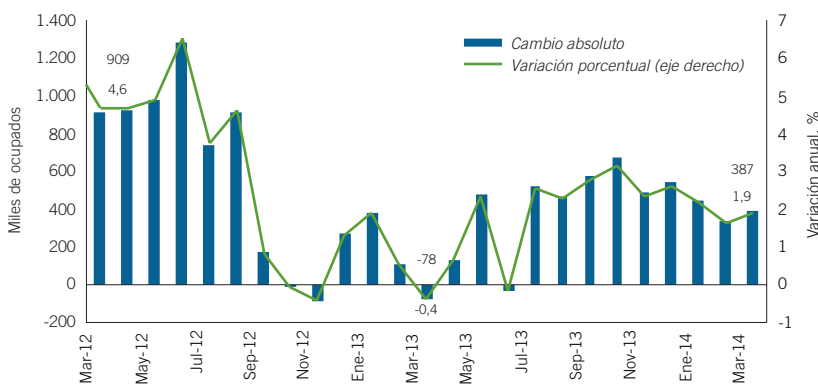


Fuente: DANE.

En marzo se registró la tasa de desempleo nacional (9,7%) más baja para dicho mes en lo corrido del siglo XXI. Con respecto a un año atrás, la tasa de desempleo exhibió una disminución de 0,5 puntos porcentuales (pps).

Con la disminución de la tasa de desempleo nacional en febrero se completaron dieciséis reducciones interanuales consecutivas, las cuales han variado entre 0,1 y 1,2 pps, teniendo como punto promedio los 0,7 pps.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados

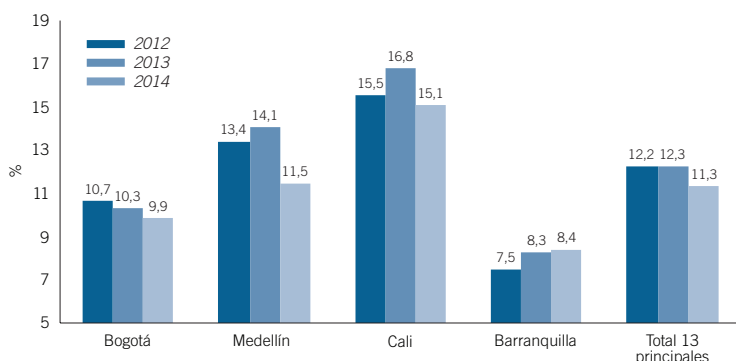


Fuente: DANE.

En marzo se contabilizaron 20,8 millones de ocupados, 387 mil por encima de los registrados un año atrás. De esta forma, la generación interanual de empleo fue del orden del 1,9%, revirtiendo parcialmente la desaceleración iniciada a finales de 2013.

La generación de empleo en el comienzo de 2014 se dinamizó en contraste con doce meses atrás. Sin embargo, se compara de manera desfavorable con el desempeño exhibido en el inicio de 2012, cuando se creaban más de 900 mil empleos.

Gráfico 3. Desempleo principales ciudades

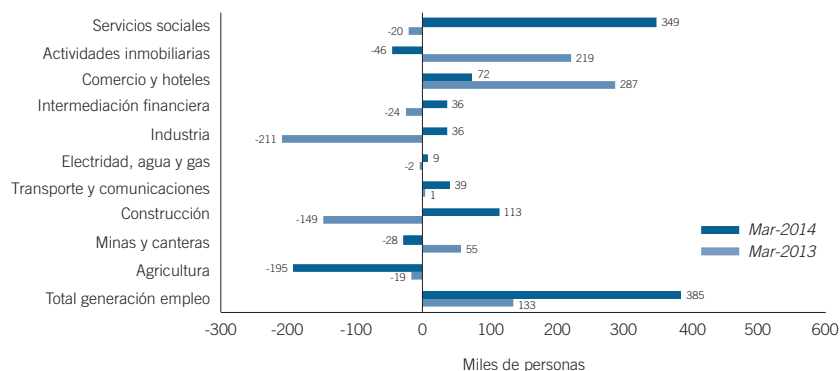


Fuente: DANE.

En el primer trimestre de 2014, las principales ciudades del país registraron una tasa de desempleo de 11,3%, un nivel 1 pp por debajo del expuesto un año atrás y 0,9 pps del registrado al comienzo de 2012.

La mayor reducción en la tasa de desempleo se registró en Medellín (2,6 pps), descontando buena parte de la brecha con el promedio de las principales ciudades del país.

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestre nov/2013-ene/2014)



Fuente: DANE.

En el primer trimestre de 2014 se crearon 385 mil empleos, superando en 250 mil los generados un año atrás (133 mil). Esto se debe en buena medida a la diferencia en la generación de empleo del sector de servicios entre 2013 y 2014.

El mejor desempeño reciente se explica principalmente por la recuperación del dinamismo económico desde el segundo trimestre de 2013, tras la desaceleración que tuvo lugar en los tres trimestres precedentes. Sin embargo, el dinamismo en la generación de empleos de los sectores minero, agropecuario y de actividades inmobiliarias se compara desfavorablemente con el evidenciado un año atrás.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional

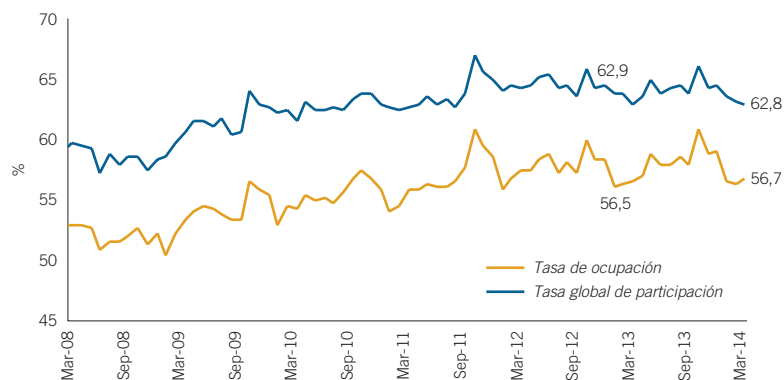
	Ene-13/Mar-13-Ene-14/Mar-14 (miles de personas)
Empleado particular	419
Empleado del gobierno	48
Empleado doméstico	48
Cuenta propia	81
Empleador	-47
Trab familiar sin remuneración	-106
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-1
Jornalero	-52
Otro	-3
Total	385

Fuente: DANE.

Desde principios de 2013 la creación de empleos ha estado impulsada por los trabajos particulares. Entre enero y marzo, esta posición ocupacional aportó más empleos que los generados en el conjunto de la economía (419 mil Vs 385 mil).

El aumento en la participación de los empleos particulares y la reducción de trabajadores sin remuneración sugiere una mejora relativa en la calidad del empleo en Colombia.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

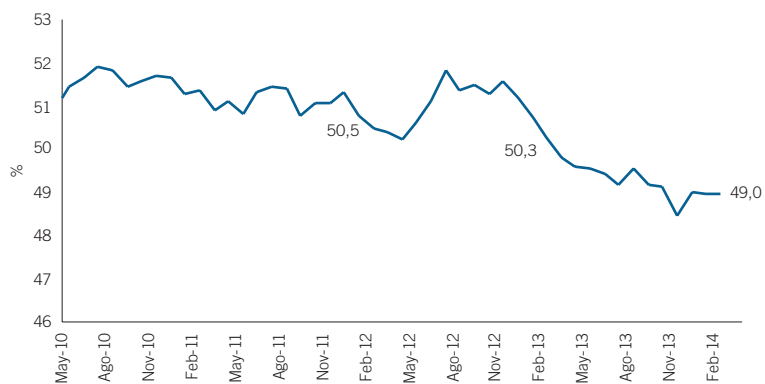


Fuente: DANE.

En marzo, la tasa global de participación disminuyó ligeramente respecto al nivel promedio para este mes en los últimos años. De esta forma, la notable reducción reciente en la tasa de desempleo estuvo levemente impulsada por una menor participación de la población económicamente activa.

La tasa de ocupación registrada en marzo fue de 56,7%, exhibiendo un ligero incremento de 0,2 pps respecto al mismo mes del año pasado. De esta forma, el mercado laboral colombiano continúa su paulatino avance en la absorción de mayores proporciones de la población en edad de trabajar.

Gráfico 6. Informalidad 13 áreas*

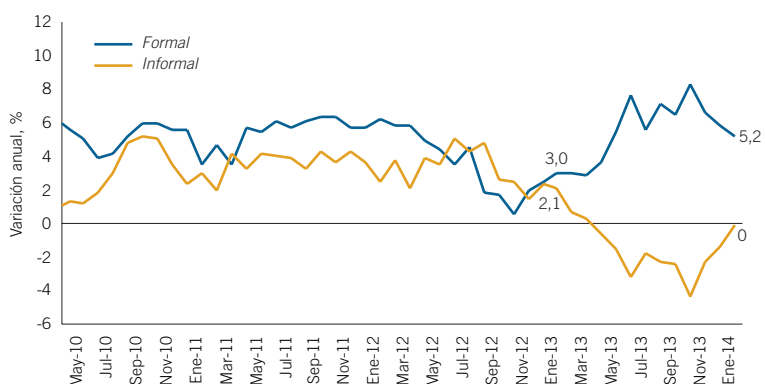


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

En febrero, la informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas del país se ubicó en 49,0%, el nivel más bajo para dicho mes desde que se llevan registros. Con respecto al mismo periodo del año anterior, la tasa disminuyó 1,3 puntos porcentuales.

Los avances recientes en la tasa de informalidad en las principales ciudades del país se pueden explicar en buena medida por la reducción de los costos no salariales a través de la Ley de Formalización y Primer Empleo (Ley 1429 de 2010) y la Reforma Tributaria (Ley 1607 de 2012).

Gráfico 7. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades*

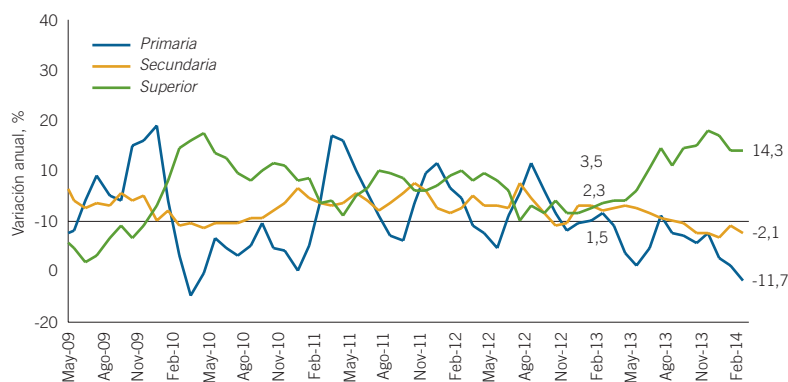


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

El sector formal ha liderado con holgura la generación de empleo desde comienzos de 2013. No obstante, desde noviembre la creación de trabajos formales se ha desacelerado en 3,1 pps, llegando a un ritmo de 5,2% anual.

En el comienzo de 2014 se desaceleró la destrucción de empleos por parte del sector informal, al punto que en el trimestre finalizado en febrero la cantidad de trabajadores informales se mantuvo constante respecto a un año atrás.

Gráfico 8. Generación de empleo formal por nivel educativo en las 13 áreas*



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

En febrero, la cantidad de trabajadores formales con educación superior se volvió a acelerar, expandiéndose en 14,3%. De esta forma se completaron 9 meses consecutivos con incrementos de dos dígitos. En contraste, el número de empleos formales para quienes no poseen estudios superiores cae a ritmos mayores a los que se observaban en meses anteriores.

La generación de empleos formales se ha centrado principalmente en la población con niveles de educación más alto. Esto podría explicarse por el desajuste entre el tamaño del salario mínimo y el nivel de productividad de los menos educados.

Haga parte de la comunidad
de directivos en gestión humana
más importante del país



Porque ser líderes del negocio
es cuestión de tomar
grandes decisiones...

www.acrip.org

Vincúlese

Bogotá D.C. - Colombia

PBX: 5402020