Universidad de La Salle
Ciencia Unisalle

Economía

Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS

1-1-2008

Impacto del servicio público de empleo (Sena - Regional Bogotá) en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años, entre 2001 y 2005

Carolina Tovar Suárez
Universidad de La Salle, Bogotá

Gina Marcela Montaña Pachón
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/economia

Citación recomendada

Tovar Suárez, C., & Montaña Pachón, G. M. (2008). Impacto del servicio público de empleo (Sena - Regional Bogotá) en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años, entre 2001 y 2005. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/147

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Economía by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

IMPACTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA - REGIONAL BOGOTÁ) EN EL DESEMPLEO ESTRUCTURAL DE LA CIUDAD EN LOS MENORES DE 30 AÑOS, ENTRE 2001 Y 2005

CAROLINA TOVAR SUÁREZ

GINA MARCELA MONTAÑA PACHÓN

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE ECONOMIA

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2008

IMPACTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA - REGIONAL BOGOTÁ) EN EL DESEMPLEO ESTRUCTURAL DE LA CIUDAD EN LOS MENORES DE 30 AÑOS, ENTRE 2001 Y 2005

Carolina Tovar Suárez
Cod: 10022051

Gina Marcela Montaña Pachón
Cod: 10021005

Director:
Fernando López Pinilla
Coordinador Servicio Publico de Empleo del SENA

Trabajo de grado presentado como
Requisito para optar al
Titulo de Economista

Universidad de la Salle
Facultad de Economía
Bogotá, D.C., Enero de 2008

AGRADECIMIENTOS

Queremos Agradecer a Dios, y en especial a nuestras familias por que sin su apoyo no hubiese sido posible culminar esta etapa de nuestras vidas, también al profesor Álvaro Suárez, al Servicio Publico de Empleo SENA Regional Bogotá y a todas aquellas personas que de una u otra forma nos acompañaron en este proceso.

Nota de Aceptación

Jurado

Fecha

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....11

2. MARCO TEÓRICO.....12

2.1 MERCADO DE TRABAJO.....12

2.1.2 TEORÍA DE LA BÚSQUEDA DEL TRABAJO……13

2.1.2.1 Modelo de la búsqueda del trabajo……...13

2.1.2.2 Salario de reserva.……15

2.1.2.3 Modelo de búsqueda salarial secuencial.……16

2.2 TIPOLOGÍAS DE DESEMPLEO.....17

2.2.1 Desempleo Natural...……...17

2.2.2 Desempleo Friccional……..17

2.2.3 Desempleo Estructural.……...18

2.2.4 Desempleo Cíclico.……....20

2.3 LA INTERMEDIACIÒN LABORAL……..…20

2.4 REVISIÓN DE LITERATURA SOBRE DESEMPLEO ESTRUCTURAL A NIVEL NACIONAL……...22

2.5 OBJETIVOS…….…….....25

3. CARACTERÍZACION DE LA POBLACION MENOR DE TREINTA AÑOS EN BOGOTÁ: Abril Junio(2001 2005)…….. ……26

3.1 INGRESOS DE LA POBLACION MENOR DE TREINTA AÑOS…….26

3.2 NIVELES EDUCATIVOS EN LA POBLACION MENOR DE TREINTA AÑOS……27

3.3 DESEMPLEO POR RANGOS DE EDAD, NIVEL EDUCATIVO Y GÉNERO.....29

*3.3.1 Pirámides Ocupados – Desocupados por Género en los **M**enores de 30 Años.*……31

3.4 ESTIMACIÓN DEL DESEMPLEO ESTRUCTURAL PARA BOGOTÁ EN LOS MENORES DE 30 AÑOS (2001-2005)…….33

4. CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL SPE (REGIONAL - BOGOTÁ) EN LOS MENORES DE TREINTA AÑOS (2001-2005)……..……..39

4.1 RELACIÓN CAPACITADOS/COLOCADOS POR EL SPE (REGIONAL BOGOTÁ) EN LOS MENORES DE 30 AÑOS ENTRE 2001-2005……..44

5. DINÁMICA OCUPACIONAL PARA BOGOTÁ……47

5.1 CARACTERIZACIÓN OCUPACIONAL TRABAJOS CALIFICADOS (NIVEL C), 2005 y 2006……..48

6. IMPACTO DEL SPE DEL SENA-REGIONAL BOGOTÁ EN EL DESEMPLEO ESTRCTURAL DE LA CIUDAD, EN LOS MENORES DE 30 AÑOS ENTRE 2001-2005……...52

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……56

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS…..…….59

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Mercado de Trabajo Neoclásico **12**

Gráfica 2. Elección del Salario de Reserva en el Modelo de Búsqueda de Trabajo **15**

Gráfica 3. Bogotá, Variación de los ingresos en la población menor de treinta años ***27***

Gráfica 4.Bogotá, Niveles Educativos de la población menor de treina años (2001-2005) **28**

Gráfica 5.Bogotá, Desempleo por Nivel Educativo (2001-2005) **30**

Gráfica 6. Bogotá, Ocupados-Desocupados por Género 2001 **31**

Gráfica 7.Bogotá, Ocupados-Desocupados por Género 2005 **32**

Gráfica 8. Bogotá,Desempleo en los Menores de 30 años: Total, Friccional y Estructural **36**

Gráfica 9. Bogotá,Instituciones de Capacitación 2003 **38**

Gráfica 10. Bogotá,Paticipación Porcentual Inscritos por Género en el SPE (2001-2005) **41**

Gráfica 11. Bogotá,Paticipación Porcentual Vacantes por Género en el SPE (2001-2004) **42**

Gráfica 12. Bogotá,Paticipación Porcentual Colocados por Género en el SPE (2001-2005) **43**

Gráfica 13. Bogotá,Capacitados/Colocados por el SPE (2001-2005) **45**

Gráfica 14. Bogotá,Ocupaciones Dinámicas en Demanda en el SPE 2005 **49**

Gráfica 15. Bogotá,Ocupaciones Dinámicas en Demanda en el SPE 2006 **50**

TABLA DE CUADROS

Cuadro 1: Servicos de Intermediación Laboral, Funciones Principales *22*

Cuadro2 : Bogotá, Ingreso de los ocupados y desocupados en la población menor de treinta años (2001 - 2005) *26*

Cuadro 3: Bogotá, Población Desempleada por Género y Rangos de Edad (2001-2005) *29*

Cuadro 4:Estimación del Desempleo Estructural para Bogotá en los Menores de 30 años: Abril-Junio(2001-2005) *34*

Cuadro 5: ¿Qué Hizo para conseguir trabajo o instalar un negocio? *39*

Cuadro 6: Inscritos en el SPE Bogotá *40*

Cuadro 7: Vacantes en el SPE Bogotá *42*

Cuadro 8: Colocados en el SPE Bogotá *43*

Cuadro 9: Metodología Capacitados/Colocados *45*

Cuadro10: Descripción de la Dinámica Ocupacional *49*

Cuadro 11:Bogotá, Desempleo Total, Desempleo Estructural y Variables de SPE (2001-2005) *53*

IMPACTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA - REGIONAL BOGOTÁ) EN EL DESEMPLEO ESTRUCTURAL DE LA CIUDAD EN LOS MENORES DE TREINTA AÑOS, ENTRE 2001 - 2005

Resumen

Se analizó el impacto del Servicio Público de Empleo del SENA en la disminución del desempleo estructural de Bogotá en los menores de treinta años. Para estimar el desempleo estructural se utilizó la formula diseñada por Hugo López basados en las cifras de la Encuesta Continua de Hogares del DANE y las cifras del SPE del SENA, y así dar paso al análisis y comparación de resultados. La investigación dio como resultado que: la población que más accede al SPE – SENA como medio de intermediación laboral son las mujeres entre 20-24 años las cuales poseen bajos niveles de cualificación, y el impacto del SPE del SENA en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de treinta años es muy bajo.

IMPACT OF PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT (SENA- REGIONAL BOGOTÁ) IN THE STRUCTURAL UNEMPLOYMENT OF THE CITY IN THE MINORS OF THIRTY YEARS BETWEEN, 2001 AND 2005.

Abstract

In this investigation it was analyze of impact of Public Service Employment of SENA in reduction of structural unemployment in the minors of thirty years. This numbers were taken from Colombia National Household Survey (NHS) and the SPE of SENA, also It was to utilize the methodology designed for Hugo Lopez to estimate the structural unemployment then to compare and analyze with numbers. The investigation showed next results: the people that accedes more to the SPE-SENA as of labour intermediation are the women between 20-24 years which has low levels of qualification the general objective of investigation showed as a result the impact of SPE of SENA in the structural unemployment is low.

Keywords: Colombia, structural unemployment

IMPACTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA - REGIONAL BOGOTÁ) EN EL DESEMPLEO ESTRUCTURAL DE LA CIUDAD EN LOS MENORES DE 30 AÑOS, ENTRE 2001 Y 2005

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas sociales que enfrenta el país es el desempleo en sus diferentes tipologías, pero el desempleo estructural, es un fenómeno que ha venido creciendo en los últimos años el cual se relaciona con el perfil de los desempleados y el exigido por las vacantes de los empresarios afectando especialmente a la población juvenil[1]. El desempleo estructural se define como aquella tasa positiva que existe en un país a causa de las variaciones que hay entre la constitución de la demanda y la oferta laboral, en la cual los trabajadores no logran colocarse rápidamente debido a que no poseen las capacidades suficientes para cubrir la demanda de empleo y al mismo tiempo si poseen estas capacidades los costes de traslado son muy elevados. (McConell, Brue y Marphenson: 2003: 566).

Entre 2001 y 2005 la tasa de desempleo juvenil en Bogotá en promedio para los cinco años fue de 23.5% y es ésta la población que posee menores niveles de cualificación, se necesita de programas de formación y orientación laboral como la propiciada por el SENA para combatirlo y así hacer mas efectivos y eficientes los canales de búsqueda y consecución de empleo como lo es el Servicio Publico de Empleo (SPE).

Teniendo en cuenta, que el SENA no es la única entidad que brinda capacitación a los jóvenes en el país y que existen diversos canales de búsqueda y consecución de empleo en la ciudad, se hace necesario plantear el problema del desempleo juvenil estructural tanto en los cambios fundamentales del mercado de trabajo como en las carencias que existen en la dotación de competencias laborales de los jóvenes, ya que esto se constituye en una

[1] La población juvenil son aquellas personas menores de 30 años

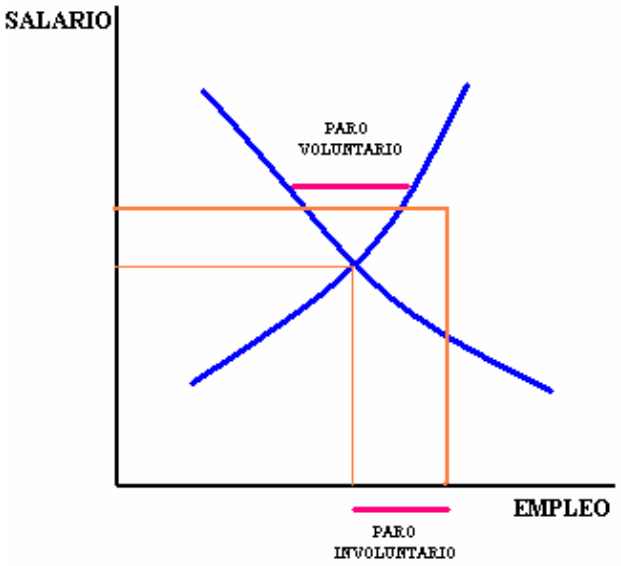
herramienta indispensable para evaluar si el SENA está capacitando a sus estudiantes acorde con las necesidades del mercado laboral y si es efectivo a la hora de colocarlos por medio del SPE logrando una disminución en el desempleo estructural.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo funciona como un mercado de bienes y servicios, en donde los salarios constituyen el precio que hay que pagar por los servicios que presta el trabajador, en el cual a mayor salario menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida o viceversa. Así mismo, se basa en el supuesto de la flexibilidad salarial, ya que plantea que los desplazamientos que se presentan tanto en la demanda como en la oferta de trabajo conducen a reajustes salariales los cuales estarán determinados por el equilibrio en el mercado de trabajo (Borjas: 2002: 468).

Gráfica 1. Mercado de Trabajo Neoclásico



Fuente: (Borjas: 2002: 468)

Borjas (2002: 469-70), plantea que el paro voluntario se presenta cuando cierta cantidad de trabajadores no están dispuestos a aceptar el salario de equilibrio por considerarlo bajo y el paro involuntario se da por factores externos al mercado tales como: el gobierno y sindicatos, los cuales en un momento determinado pueden impedir un reajuste salarial. Asimismo, explica el desempleo involuntario permanente por medio de dos tipos de desempleo: friccional y estructural, donde el desempleo friccional es un elemento esencial del desempleo estructural ya que el paro por fricción se debe a retiros voluntarios, cambios de empleo e inserción por primera vez al mercado de trabajo o los que retornan a él y que no logran engancharse de manera inmediata por asimetrías en la información, prolongando así el tiempo de búsqueda y atenuando el desempleo estructural.

2.1.2 Teoría de la Búsqueda del Trabajo

2.1.2.1 Modelo de la búsqueda del trabajo

El modelo de la búsqueda del trabajo supone que los salarios y la probabilidad para que los individuos encuentren trabajo en un periodo determinado, están asociados con las características o estándares de colocación de los trabajos ofrecidos por los empresarios potenciales y no por las características específicas de cada uno de los individuos que cubren las vacantes. Estos estándares de colocación que usan los empresarios, incluyen ciertos requerimientos educativos, capacitación específica, experiencia laboral, entre otros. Este nivel mínimo de habilidades puede resumirse en una sola variable y por lo tanto existirá un nivel de salario para cada trabajo, asociado con estos niveles mínimos de habilidad requerida. Lo anterior indica que la empresa no colocará a ninguna persona que esté por debajo de este nivel de habilidades, pero todos aquellos individuos que tengan por lo menos este estándar de colocación, aplicarán para dichas vacantes y se les otorgará un salario que está asociado con este nivel de habilidades (Ehrenberg y Smith: 2003: 510-11).

Sin embargo, el problema radica en que los individuos que buscan trabajo no tienen conocimiento de los estándares mínimos de habilidades que piden las diferentes empresas. Por lo tanto, el proceso de búsqueda por parte de los individuos desempleados se convierte

en una selección aleatoria de empresas para conocer los diferentes estándares de colocación y así reunir un número de trabajos posibles en los cuales aplique, para luego escoger entre éstos el mejor. A pesar de esto, quienes tienen un nivel de habilidades muy bajo no podrán darse el lujo de escoger el mejor trabajo, pues corren el riesgo de que esta oferta sea extendida a otro candidato que tenga un mejor perfil y por esta razón estos individuos aceptan un trabajo inmediatamente (Ehrenberg y Smith: 2003: 511).

Por otra parte, Mortensen (1986: 869-71) considera que no debe suponerse que sólo los trabajadores desempleados buscan trabajo, pues esto no es objetivo y está sujeto a críticas ya que trabajadores que se encuentran empleados también buscan conseguir un mejor empleo. Existen razones para creer que el costo de la búsqueda de trabajo es mas alto para muchos cuando se está empleado que cuando no se está, ya que el salario de reserva para un trabajador desempleado es solo el valor del ocio, por lo tanto este acepta el primer trabajo que compense dicho valor. De otra parte los trabajadores empleados no aceptan trabajos que compensen solo el valor del ocio, pues estos generalmente continúan buscando un trabajo mejor pago mientras se encuentren empleados. Lo anterior, determina que la espera del trabajador empleado de encontrar un trabajo mejor pago no necesariamente contribuye al número de desempleados, mientras que la espera del trabajador desempleado si es un factor determinante de la tasa de desempleo.

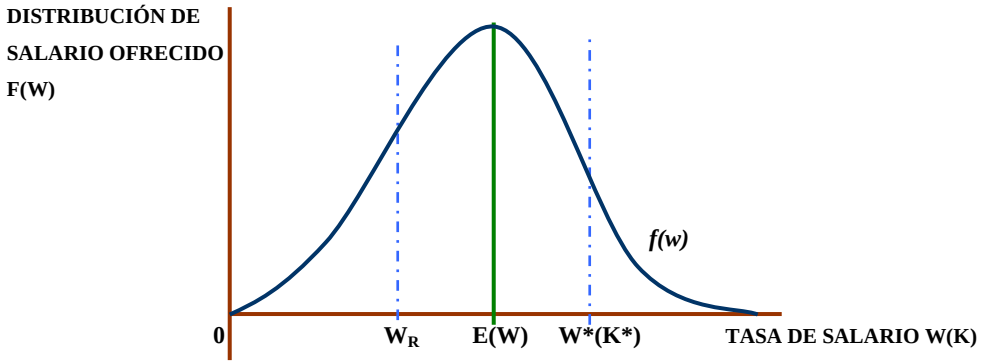
De igual manera dentro del modelo de la búsqueda del trabajo, el trabajador no sabe con seguridad el flujo de ganancias futuras, ni otras características relevantes del trabajo a la fecha de contratación. Por esta razón los trabajadores deben gastar un poco más de tiempo para informarse sobre estas características, y así decidir si les resulta conveniente o no este trabajo. Estas observaciones que hace el trabajador le permiten hacer pronósticos condicionales con respecto al trabajo, pero aun así las características siguen siendo desconocidas para el trabajador, lo cual hace que a medida que se obtiene mayor información este pronóstico va cambiando y permite al trabajador tomar decisiones de seguir o dejar el trabajo. Dentro de este modelo no sólo las características del trabajo son desconocidas, también la productividad del trabajador lo es, pues no puede ser observada inmediatamente en la fecha de contratación. Sin embargo, se puede hacer un pronóstico

condicional de la productividad, dada la producción media hasta la fecha del trabajador, por lo tanto se supone que al trabajador se le pagará un salario igual al valor esperado condicional de su productividad verdadera dada la información disponible a la fecha (Mortensen: 1986: 876-78).

2.1.2.2 Salario de reserva

El individuo desempleado decide aceptar una oferta de trabajo de acuerdo a un salario de reserva elegido W_R; por lo tanto éste aceptará solo los trabajos que ofrezcan un nivel de salarios superior al salario de reserva y rechazará aquellos que se encuentren por debajo de éste. El nivel del salario de dicha tipología de desempleo está dado por la igualdad entre los costos esperados del periodo de desempleo y los beneficios esperados del próximo trabajo que espera conseguir. Por lo tanto, un individuo con un nivel de habilidades determinado, encontrará un trabajo aceptable en un periodo, en el rango que se encuentra entre el salario de reserva y el salario determinado por el nivel de habilidades W*(K*) que posee el individuo; igualmente el salario que espera recibir este individuo será el promedio de este rango E (W) (Ehrenberg y Smith: 2003: 512).

Gráfica 2. Elección del Salario de Reserva en el Modelo de Búsqueda del Trabajo



Fuente: (Ehrenberg y Smith: 2003: 511).

2.1.2.3 Modelo de búsqueda salarial secuencial

Mortensen (1986:852-53) es uno de los autores del modelo de búsqueda salarial secuencial, en donde el trabajador desempleado tiene una gran variedad de oportunidades de ingreso disponible y éste se decidirá por el trabajo que mayor salario le ofrezca. Sin embargo, para hacer esta elección es necesario que el desempleado investigue las ofertas salariales una a una en un periodo de tiempo real, para que de acuerdo a esta muestra aleatoria decida si detiene la búsqueda o la continua. Esta investigación de las ofertas salariales se hace teniendo en cuenta el salario de reserva y el costo en el que se incurre para hacer dicha búsqueda. Por lo tanto, si la oferta salarial es mayor que el salario de reserva el individuo la aceptará, de lo contrario la rechazará.

Dentro de esta teoría existen tres elementos fundamentales por los cuales cambia el salario de reserva de los individuos en el proceso de búsqueda del trabajo. En primer lugar, aumentos en los costos de la búsqueda hacen que el individuo no realice ningún proceso para buscar empleo y que por el contrario acepte la primera oferta salarial ofrecida; si lo que se presenta es una disminución en los costos de la búsqueda, que puede darse por la entrega de subsidios a los desempleados, los individuos podrán darse el lujo de rechazar las primeras ofertas salariales y hacer una mejor investigación de éstas para aceptar el salario ofrecido más alto. En este primer elemento la reducción de los costos de búsqueda producen aumentos en el salario de reserva del individuo. Otro elemento es el cambio en la distribución de salarios; si se produce un aumento generalizado de éstos el beneficio esperado de la búsqueda del individuo aumentará y por lo tanto el salario de reserva también lo hará. El último elemento son las variaciones en la dispersión de las ofertas de salario, en donde la disminución de los salarios más bajos no afectan la decisión del individuo de tomar un empleo, puesto que este no acepta trabajos por debajo del salario de reserva; por el contrario si se producen aumentos en los salarios más altos, los beneficios del individuo se aumentarán, aumentando así el salario de reserva y haciendo que demore mas tiempo el proceso de búsqueda del trabajo (Mortensen: 1986:854-61).

2.2 Tipologías de Desempleo

2.2.1 Desempleo Natural

Sachs (1993: 301), plantea que a largo plazo la economía se desplaza hacia la tasa natural desempleo, cualquiera que sea la tasa de variación de los salarios y de los precios. Esto se fundamenta en la definición de la tasa natural de desempleo como la tasa de desempleo friccional que está relacionada con el equilibrio del mercado de trabajo. Siempre que el paro esté por encima de su tasa natural, habrá más gente buscando empleo que la que es compatible con el equilibrio del mercado de trabajo. Dicha abundancia de paro hará que caiga el salario real, haciendo que las empresas quieran contratar más trabajadores, pero habrá menos gente que quiera trabajar, haciendo que disminuya la tasa de paro hasta su tasa natural. Por el contrario, cuando la tasa de desempleo está por debajo de la tasa natural, existen muy pocas personas que están interesadas en trabajar lo que hace que las empresas no cubran sus vacantes tan rápido como lo hacen usualmente, por lo que aumentará el salario real, haciendo que las empresas quieran contratar menos personal y atrayendo a más personas al mercado laboral, logrando que la tasa de paro se eleve hasta volver a su tasa natural.

2.2.2 Desempleo Friccional

La tasa de paro de un país siempre será positiva, ya que en las categorías de inactivos, desempleados y ocupados de la población activa, constantemente hay numerosos flujos de personas entrando y saliendo de cada categoría. Las razones para esta entrada y salida de personas se pueden dar por las siguientes razones. Primero, por el abandono del puesto de trabajo actual para buscar otro; segundo, por la búsqueda de un nuevo empleo debido a la perdida del anterior; tercero, porque existe una población activa que entra por primera vez a buscar empleo; cuarto, por la entrada de personas que vuelven después de un periodo de ausencia; quinto, porque los empresarios sustituyen a los empleados que se jubilan o se van; sexto por el despido de empleados esperando encontrar otros mejores; por último, porque se buscan nuevos trabajadores para cubrir vacantes que se crearon debido a la

expansión de las empresas. Lo anterior muestra que el mercado de trabajo nunca se equilibra y por tal razón siempre existe un grado de desempleo friccional (McConnell, Brue y Macpherson: 2003: 564).

De acuerdo con Ehrenberg y Smith (2003: 510), el desempleo friccional se da en el mercado laboral debido a la información imperfecta y asimétrica[2] que existe; además como el tamaño de la fuerza laboral no es constante, continuamente se encuentran personas saliendo y entrando del mercado laboral. Este flujo de personas que entran y salen del mercado no logra colocarse inmediatamente, debido a que no se conocen ni se pueden evaluar instantáneamente las características de las personas que buscan trabajo ni de las ocupaciones que están abiertas en el mercado.

2.2.3 Desempleo Estructural

La demanda de trabajo, está determinada por las decisiones que toman los empresarios en relación a sus trabajadores, teniendo en cuenta, los salarios, las compensaciones, la contratación y la capacitación que se les debe brindar a los individuos (Hamermesh: 1993: 3). De acuerdo con la microeconomía, la demanda laboral está determinada por las decisiones que toman los empresarios teniendo como referente sus principios, en la teoría macroeconómica lo que se busca es reconocer qué incentiva a las empresas a contratar más o menos trabajadores, qué tipo de empleados están dispuestas a emplear y los salarios que estarían dispuestos a pagar por dicho factor de producción.

De acuerdo con (McConnell, Brue y Macpherson: 2003: 566), el paro estructural se da en el mercado trabajo debido a los cambios que hay en la composición de la oferta y la demanda laboral. Una de las razones para que se de este tipo de desempleo puede corresponder a que los trabajadores no poseen las cualificaciones necesarias que exigen los demandantes de empleo para ocupar sus puestos de trabajo, al igual puede darse debido a un desajuste geográfico entre el área donde se encuentran la demanda y la oferta de empleo.

[2] Por información asimétrica debemos referirnos a todo aquel suministro de datos inciertos dentro del mercado laboral.

Asimismo Ehrenberg y Smith (2003: 516-17), consideran que el desempleo estructural aparece cuando hay desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo en todas las áreas de la economía. Plantean que si los salarios fueran totalmente flexibles y si los costos en los que se incurre para capacitarse y desplazarse geográficamente no fueran tan altos, el mercado se ajustaría rápidamente eliminando este tipo de desempleo. Sin embargo, estas condiciones no se dan en las economías y por lo tanto se presenta desempleo estructural.

El paro estructural según Borjas (2002: 472-74), se puede incrementar si las capacidades del trabajador no se ajustan rápidamente a las necesidades del mercado. Para esto el autor asume que la inserción de nueva tecnología en un sector desplaza la mano de obra menos calificada y ésta a su vez es remplazada por otra con mayor preparación originando así un incremento de la taza de desempleo, mientras que la población afectada se reajusta al mercado o se ubica en otro sector (dicho ajuste puede darse por medio de políticas económicas o formación de capital humano que bien puede ser en otros sectores o capacitándose en el mismo), el problema que esto sugiere es que el reajuste de los trabajadores demanda tiempo y estimula los desequilibrios en el mercado laboral y sus tazas. Por tal razón, la forma de apaciguar este tipo de fenómenos es mediante la aplicación de programas de reconversión laboral o incrementando las cualificaciones de los trabajadores.

Por otra parte, el desempleo estructural que forma parte de la tasa natural de desempleo de un país tiene muchas características comunes con el desempleo friccional, pero se diferencian en que es más prolongado. Por lo tanto, puede tener grandes costos para los desempleados y suponer una pérdida considerable de producción necesarias para ocupar los puestos de trabajo existentes y las que poseen los demandantes de empleo; o un desajuste geográfico entre el lugar donde se encuentran las vacantes y el lugar donde se encuentra los demandantes de empleo (Sachs – Larrain: 1993:305)

Por otro lado, la teoría cepalina de desempleo estructural en Rodríguez (1980: 77-98), planteó que el empleo estaba directamente relacionado con la producción y la productividad del trabajo tecnológicamente fijado, ya que la densidad del capital aumenta

con el progreso técnico. Posteriormente, desarrollaron el modelo de backward de heterogeneidad estructural en el mercado de trabajo, donde primero se definió que el sector tradicional era complementario del sector moderno, para lo cual se basaron en una formulación tipo Lewis de trabajo excedentario. Donde finalmente, se modificó el modelo y se planteó la idea que al presentarse aumentos de la producción en el sector moderno habrá desplazamientos del sector tradicional; y a pesar de que haya crecimiento económico no habrá crecimiento del empleo total debido a que el sector tradicional es más intensivo en el uso de trabajo, lo que hace que se presente desempleo estructural.

2.2.4 Desempleo Cíclico

Este tipo de desempleo existe cuando hay un nivel insuficiente de demanda agregada, lo que obliga a las empresas a suspender temporalmente el empleo a los trabajadores o despedirlos. Cuando disminuyen el gasto y la producción totales, el desempleo aumenta en casi todas partes. No existe como consecuencia de las diferencias entre las tasas de inflación esperada y efectiva. Es decir, que hay desempleo cíclico cuando disminuye el empleo a consecuencia de la oferta y demanda agregada, como subproducto de las recesiones y las depresiones de un país (McConnell, Brue y Macpherson: 2003: 565)

2.3 La Intermediación Laboral

Teniendo en cuenta, que el Estado debe intervenir en la economía cuando existen asimetrías en el mercado que hacen imposible la provisión eficiente de bienes y servicios desde el sector privado. El Estado ha creado centros de servicios de intermediación laboral donde provee y suministra información a sus agentes sin ninguna restricción, beneficiando a todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo.

Los Servicios de Empleo (S.E) son instituciones orientadas a los usuarios, como importantes proveedores de servicios de intermediación laboral, por esto de acuerdo con Ceballos (2003:18-22) existen dos posibles tipos de organización de los S.E: el primero se refiere a los sistemas de monopolio de derecho público, donde se hace una diferencia entre

monopolio estricto y moderados, el estricto no permite agencias de tipo privado y obliga a las empresas a que notifiquen sus vacantes a los servicios públicos. Por el contrario, en los moderados aunque no existen agencias privadas, la utilización de los servicios públicos es voluntaria por parte del trabajador como del empresario. En el segundo están los sistemas de coexistencia, donde su principal característica es que hay en el mercado agencias tanto públicas como privadas. En los sistemas de coexistencia regulada, se presentan reglamentaciones que estipulan una licencia para las agencias privadas y normas para su funcionamiento y en las de coexistencia libre, las agencias privadas sólo tienen que cumplir las disposiciones generales de la actividad privada.

Por otro lado, Alchian (1970: 220-21) plantea que desde el punto de vista de la teoría de la búsqueda de empleo, la presencia de agencias especializadas en intermediación laboral reducen el costo en la búsqueda y brindan mayor acceso y recopilación de información sobre las características de las vacantes existentes en el mercado de trabajo y así mismo, mejoran la toma de decisiones por parte de los empresarios ya que les informan de las características e historial de los candidatos a ocupar dichas vacantes.

Mazza (2001: 6-10) explica que los servicios de intermediación laboral están diseñados para agilizar el proceso y la calidad en la consecución de empleo. Es así, como éstos se convierten en intermediarios entre la oferta y la demanda de trabajo donde sus principales usuarios son los desempleados, subempleados y las empresas que buscan cubrir las vacantes. Son muchos los beneficios que genera la intermediación laboral, dentro de los más importantes están: la reducción del desempleo y la rotación del empleo en el corto plazo, el aumento de la productividad, mejores niveles de movilidad laboral y bienestar social, reducción de la discriminación laboral y mayor transparencia en el mercado de trabajo.

Por último, para lograr una disminución del desempleo, la intermediación laboral ofrece una gama de servicios en el mercado de trabajo encaminados a dinamizar y hacer más eficiente el proceso de búsqueda de empleo (Cuadro 1).

Cuadro 1: Servicios de Intermediación Laboral
Funciones Principales

CLASE DE SERVICIO	DIRIGIDO A	TIPO DE SERVICIO
Búsqueda de trabajo/ perfil de empleo	• Persona que busca empleo	• Pruebas de aptitud • Creación del perfil empleo del beneficiario • Preparación del *Currículo Vital***.** • Recomendación y asistencia en la búsqueda de empleo • Manejo de casos individuales
Colocación/ Intermediación	• Empleadores y personas que buscan empleo	• Base de datos a nivel nacional sobre vacantes • Colocación de trabajadores • Revisión de vacantes para empresas • Selección de candidatos • Contratación para cargos selectos
Capacitación	• Personas que buscan empleo, proveedores de capacitación y empleadores	• Evaluación de las necesidades/ Requisitos de capacitación. • Envió a proveedores de capacitación. • Capacitación directa por el sistema de intermediación laboral.
Servicios especializados a empleadores	• Empleadores	• Evaluación de recursos humanos • Asesoramiento jurídico sobre la consecución de empleo • Selección y examen de los solicitantes de empleo • Orientación sobre capacitación del personal
Información sobre el mercado de trabajo	• Gobierno, empresas y personas que buscan empleo	• Acceso a datos y a análisis de las tendencias del mercado de trabajo

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

2.4 Revisión De Literatura Sobre Desempleo Estructural a Nivel Nacional

Los siguientes antecedentes se tomaron en base a la información existente en las investigaciones adelantadas en el SPE-SENA y los trabajos sobre desempleo estructural tanto en Bogotá como a nivel nacional.

Núñez y Bernal (1998), Analizaron el desempleo en Colombia en el periodo comprendido de 1976 – 1998, haciendo una descomposición de la tasa natural de desempleo en sus componentes friccional, natural, cíclico y estructural, el objetivo de la investigación al estimar el desempleo de tipo estructural es establecer el grado de desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo teniendo en cuenta ciertas características como la educación, la edad, el género, la región, el sector y el tipo de ocupación a lo largo del tiempo. Para tal fin fue necesario calcular un índice de desajuste que permitió establecer las diferencias entre la oferta y la demanda de trabajo, examinando la dispersión de la tasa de desempleo entre diferentes grupos. El resultado de la investigación arrojó que el incremento en la tasa de desempleo está relacionado directamente con incrementos en la tasa de desempleo estructural, ya que entre 1981 y 1997, el 34% del desempleo total estaba originado por desajustes en el desempleo estructural aunque dicho porcentaje se incrementó entre 1990 y 1995, presentando una leve disminución el los últimos años.

Santa Maria y Rojas (2001), Realizaron un análisis descriptivo al problema del desempleo en materia de adaptabilidad laboral, con el cual se quiere conseguir una economía mejor preparada para enfrentar los nuevos retos y las nuevas exigencias dinámicas de la economía. Para ello fue necesario elaborar una descripción de la evolución de los costos laborales en la década de los noventa y establecer los retos que se pretendían conseguir por medio de la creación de instrumentos con el objetivo de lograr una mejor incursión y adaptabilidad de los individuos al mercado laboral en Colombia. Se concluye que poniendo en practica los ajustes propuestos en la legislación laboral colombiana se obtendrán beneficios para empresarios ya que estos encontrarán un ambiente mas propicio para mejorar su competitividad y así mismo acceder mas fácil a mercados internacionales, con lo que se estaría generando nuevos puestos de trabajo, incrementando de esta forma el ingreso de las familias y propiciando una reactivación económica que conllevaría a mitigar la tasa de desempleo en el largo plazo.

Lora (2001), señaló que Colombia tiene un problema de desempleo agudo en dos grupos especiales de la población como los son los jóvenes y las mujeres, y analizó los factores que determinan el desempleo: por el lado de la oferta encontró que la población en edad de

trabajar crece a un ritmo cada vez mas lento, igualmente encuentra que hay desequilibrios en la educación de la población colombiana, frente a las exigencias del mercado laboral, por el lado de la demanda se explica principalmente por la legislación laboral asociado a problemas de inversión.

López, Hugo (1994; 257-290), define el desempleo estructural como la falta de correspondencia entre las estructuras, por calificaciones de la oferta y la demanda de trabajo y establece que dicha situación se evidencia con las cifras arrojadas por el SENA, teniendo en cuenta que en Bogotá para febrero y diciembre de 1993, se inscribieron en el SPE unas 9.000 personas las cuales resultaron insuficientes para atender la demanda registrada de 15.300 vacantes, lo que muestra que realmente existe un marcado déficit de oferta el cual alcanzó para ese año un 41.6%, este desequilibrio se registró en ocupaciones de poca calificación como auxiliares de oficina, recepcionistas, empacadores, conductores entre otros y se concentra en población mas vulnerable como jóvenes y mujeres sobre todo de clases bajas y con nivel de educación secundaria. En este orden de ideas el autor propone instaurar medidas de capacitación y reciclaje laboral para combatir el desempleo de tipo estructural las cuales consisten en realizar una capacitación laboral orientada hacia los oficios que en realidad se requieren. Concluye que según las estadísticas del Sena, en Colombia la capacitación está asociada a una mayor participación laboral la cual, dependiendo de su calidad contribuye a reducir las tasas de desocupación.

Baquero (2005) Examinó los factores que determinan el éxito o no en la colocación de las personas que realizan envíos con base en información del SPE SENA regional Bogotá, para tal fin el autor utilizo el modelo de Mc Call 1970, el cual establece que las personas buscan empleo con unas características homogéneas y determinadas para los diferentes grupos de la población, el modelo analiza dos variables relevantes: el salario de reserva**,** es decir que la persona acepta la vacante si se le ofrece un salario de reserva mayor al que tiene establecido, y la educación ya que a mayores niveles de educación será mas fácil la obtención de un puesto de trabajo. El autor llega a las siguientes conclusiones : los hombres tienen mayor éxito en la colocación que las mujeres, a menor edad existe una mayor opción de colocarse, las personas de estratos mas bajos tienen mayor posibilidad de colocarse por

medio del SPE SENA, en cuanto a la educación la secundaria y la técnica ofrece mayores garantías de colocación.

Las investigaciones anteriormente citadas, analizan el desempleo a nivel Nacional y especialmente en Bogotá, algunas de ellas se centran en los alcances que ha tenido el desempleo estructural en la ciudad. Pero ninguna ha analizado el impacto que tiene el Servicio Público de Empleo en dicha tipología de desempleo especialmente en la población juvenil. Por tal razón, se propone la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuál es el impacto del Servicio Público de Empleo (SENA - Regional Bogotá), en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años entre 2001 y 2005?***.** Es importante aclarar que éste trabajo de investigación no analizará la eficiencia del SPE en términos de costos si no de la efectividad en la consecución del empleo por medio de la intermediación y la capacitación laboral.

2.5 Objetivos

Para cuantificar el impacto que tiene el SPE SENA Regional Bogotá en el desempleo estructural de la ciudad, en la población menor de 30 años entre el 2001 y 2005, se hace necesario desarrollar los siguientes objetivos específicos, con el fin de obtener resultados precisos en la investigación

- Efectuar una estimación del desempleo estructural en Bogotá, a partir de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares –ECH, para el período 2001-2005.
- Identificar la dinámica de las variables inscritos/capacitados en relación con el número de vacantes captadas, de acuerdo a la base de datos suministrada por el SPE SENA (Regional Bogotá).
- Determinar los desajustes que existen entre las competencias de los oferentes y las solicitadas por las vacantes captadas, de acuerdo a la base de datos suministrada por el SPE SENA (Regional Bogotá).

3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN MENOR DE TREINTA AÑOS EN BOGOTA (2001 – 2005)[3]

3.1 Ingresos de la Población Menor de 30 Años

A continuación se analizará el ingreso de los ocupados y desocupados menores de 30 años para Bogotá en el segundo trimestre de 2001 a 2005 (a precios de 2005), con el fin de determinar si ese grupo poblacional ha perdido o ganado poder adquisitivo en su salario real.

Cuadro 2. Bogotá, Ingreso de los Ocupados y Desocupados en la Población Menor de 30 Años. Para Junio entre 2001 y 2005

AÑO	VALOR INDICE	INGRESO	CAMBIO DE BASE	INGRESO DEFLACTADO
2001	126,1	250.082	79,7	313.416
2002	133,6	307.038	84,5	363.029
2003	142,4	367.593	90,1	407.883
2004	151,3	364.023	95,7	380.168
2005	158,0	375.098	100	375.098

Fuente: Dane, ECH

En el cuadro 2, es importante destacar que en el periodo comprendido entre 2001 y 2003 los ingresos a precios de 2005 del total de la población menor de 30 años en Bogotá en el segundo trimestre aumentaron en 94.467 pesos.

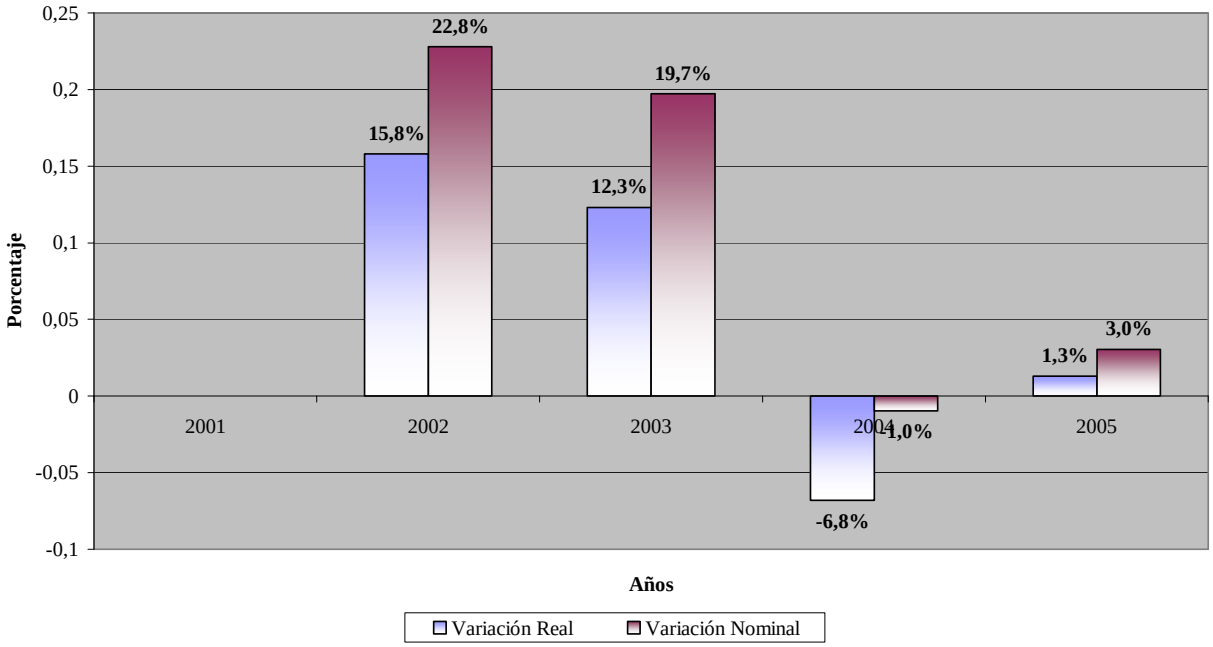
Sin embargo, esto no quiere decir que el poder adquisitivo de esa población haya aumentado de un año a otro, por el contrario éste ha disminuido ya que la variación real entre 2001 y 2002 fue de 15.8% y para el 2003 fue de 12.3%. Por otra parte, en Junio de 2004 el ingreso en los menores de 30 años cayó en 27.715 pesos respecto al mismo periodo del año anterior presentando la mayor pérdida de poder adquisitivo de dicha población puesto que el salario real decreció en 6.8 puntos porcentuales, dicha caída está acorde con

[3] Entiéndase por población menor de 30 años, el rango de edad entre 12 y 30 años.

la disminución que tuvo el salario nominal para ese año teniendo en cuenta que éste se redujo en 3.570 pesos.

Por último, aunque el salario nominal para el segundo trimestre de 2005 creció en 3.1%, no hubo un incremento real del poder adquisitivo de esa población ya que el salario real cayó en 1.3 puntos porcentuales (Grafica 3 *)*. En conclusión, de acuerdo a las cifras presentadas anteriormente el ingreso real de la población menor de 30 años de la ciudad para Junio entre 2001 y 2005 tuvo una fuerte disminución, haciendo que se afecte la calidad de vida de la población.

Gráfica 3. Bogotá, Varicación de los Ingresos en la Población Menor de 30 Años (2001-2005)



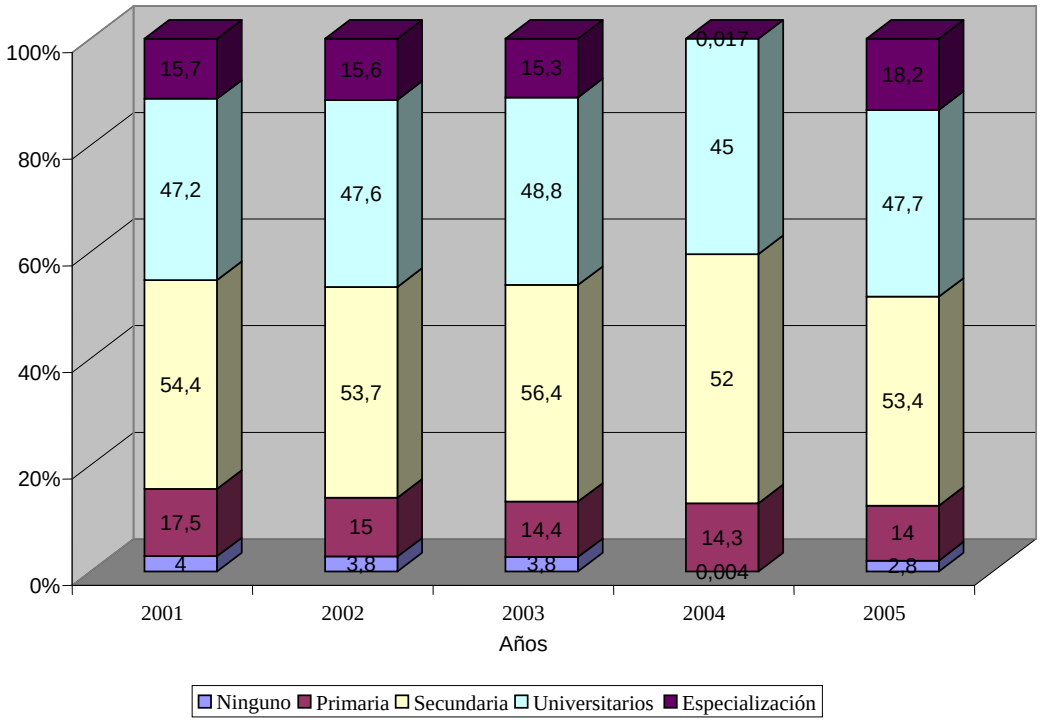
Fuente: Dane, Encuesta continua de Hogares (ECH)
Grafica elaborada por los autores

3.2 Niveles Educativos en la Población Menor de 30 Años

Teniendo en cuenta que la población objetivo de la investigación son los menores de treinta años de la ciudad, se hace necesario establecer las características fundamentales de dicha población para saber que condiciones socio económicas cumplen. Para tal fin se

analizó la información en el segundo trimestre de cada uno de los cinco años de estudio ya que el impacto del desempleo estructural solo se podrá analizar para dicho periodo de tiempo.

Gráfica 4: Bogotá, Niveles Educativos en los menores de treinta años Participación Porcentual.



Fuente: Dane, Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Grafica elaborada por los autores

En la gráfica 4, se observa que para el año 2001 la mayor capacitación de la población menor de treinta años esta concentrada en niveles de Secundaria y Universidad con un 54.4% y 47.2% respectivamente del total de la población, es decir que de 2.699.406 personas que alcanzaron estudios secundarios, 1.468.348 eran menores de treinta años. Por otra parte la menor concentración se observó en 17.890 personas que no se beneficiaban de ningún nivel de estudio con el 4% del total de la población, y los que alcanzaban títulos de especialización con el 15.7% lo que representaba 24.195 individuos.

Dicho comportamiento no presentó marcadas fluctuaciones en el periodo analizado (2001 – 2005), con lo cual se puede concluir que las personas menores de treinta años en su

mayoría poseen cualificaciones de Secundaria y Universitarios y muy pocos alcanzan títulos de especialización.

3.3 Desempleo por Rangos de Edad, Nivel Educativo y Género

A pesar que el desempleo afecta a todos los grupos poblacionales, los más perjudicados por este problema han sido las mujeres, los jóvenes y las personas con menor nivel educativo, ya que de los 479 mil desempleados que había en la ciudad en el segundo trimestre de 2005, 265 mil eran mujeres, es decir, el 55.2% del total de la población desempleada.

Los grupos de edad más afectados por el desempleo en Bogotá son las personas entre 12 y 29 años, teniendo en cuenta que en el segundo trimestre de 2005, la tasa de desempleo llegó al 26,9 por ciento para el grupo de 12 a 19 años y del 18,1 por ciento para el de 20 a 29 años. Se evidencia una clara disminución si se comparan las cifras con el mismo trimestre del año 2001, ya que para los mismos rangos de edad el desempleo se ubicó en 41 y 23,8 por ciento respectivamente (Cuadro 3).

Cuadro 3: Bogotá, Población Desempleada por Género y Rangos de Edad (2001-2005)

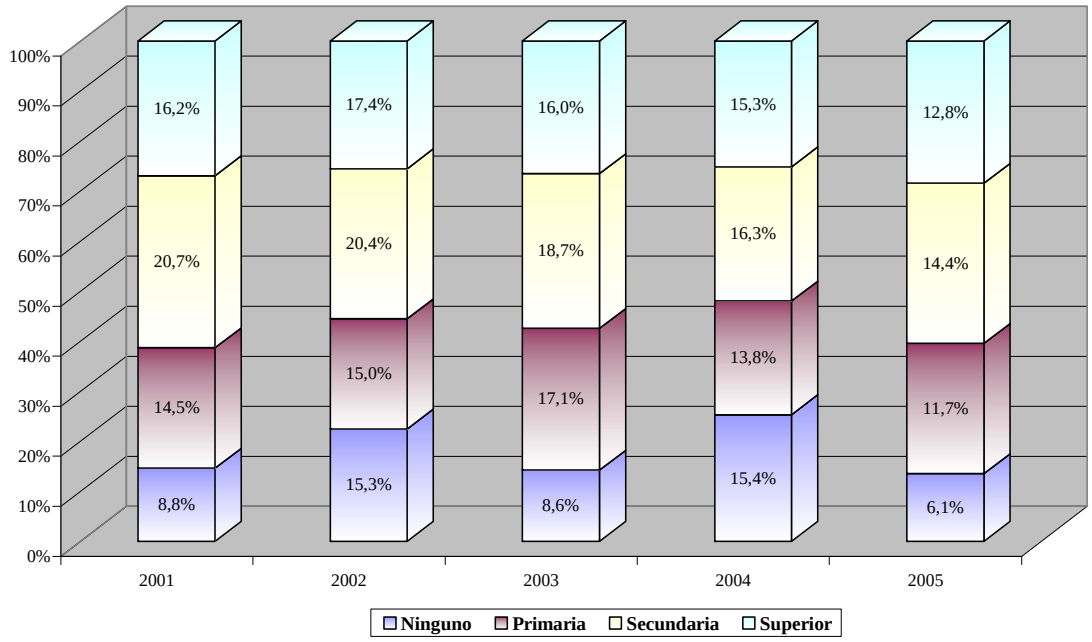
AÑOS	GÉNERO		DESEMPLEO TOTAL %	MENORES DE 30 AÑOS %	
	Hombres %	Mujeres %		12 A 19	20 A 29
2001	18,0	18,9	18,0	41,0	23,8
2002	17,2	19,9	18,4	39,4	24,5
2003	16,9	19,5	17,4	37,9	24,0
2004	14,0	16,8	15,4	29,6	20,8
2005	11,6	15,0	13,3	26,9	18,1

Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares (ECH)

De igual forma, el desempleo afecta principalmente a la población con menor nivel educativo, especialmente a la población con educación secundaria. Para el segundo trimestre de 2001, el 20,7% de los desempleados correspondían a personas con educación secundaria como máximo nivel educativo, mientras que el 16,2% alcanzaban los niveles de educación superior. En el 2005, el desempleo se siguió concentrando en la población que tenía como máximo nivel educativo estudios secundarios, representando el 14,4% y aunque se percibe una disminución, ésta se debe básicamente a que la tasa de desempleo para la ciudad se ha reducido en 4,7 puntos respecto al mismo periodo del año anterior.

La reducción de la tasa de desempleo que se evidencia en el 2005, especialmente en las mujeres, los jóvenes entre 12 y 19 años y en la población con menor nivel educativo, está asociada con una menor participación laboral de éstos grupos poblacionales. En cambio entre las personas de 20 a 29 años y la población con educación superior, la reducción de la tasa de desempleo es consecuencia del aumento de la población ocupada ya que del 2004 al 2005 ésta aumentó en 149 mil personas, mientras que la PEA se incrementó en 98 mil personas, es decir que la población ocupada fue superior a la PEA, lo que produjo una reducción de la tasa de desempleo para la ciudad (Gráfica 5).

Grágica 5: Bogotá: Desempleo por nivel educativo (2001-2005)

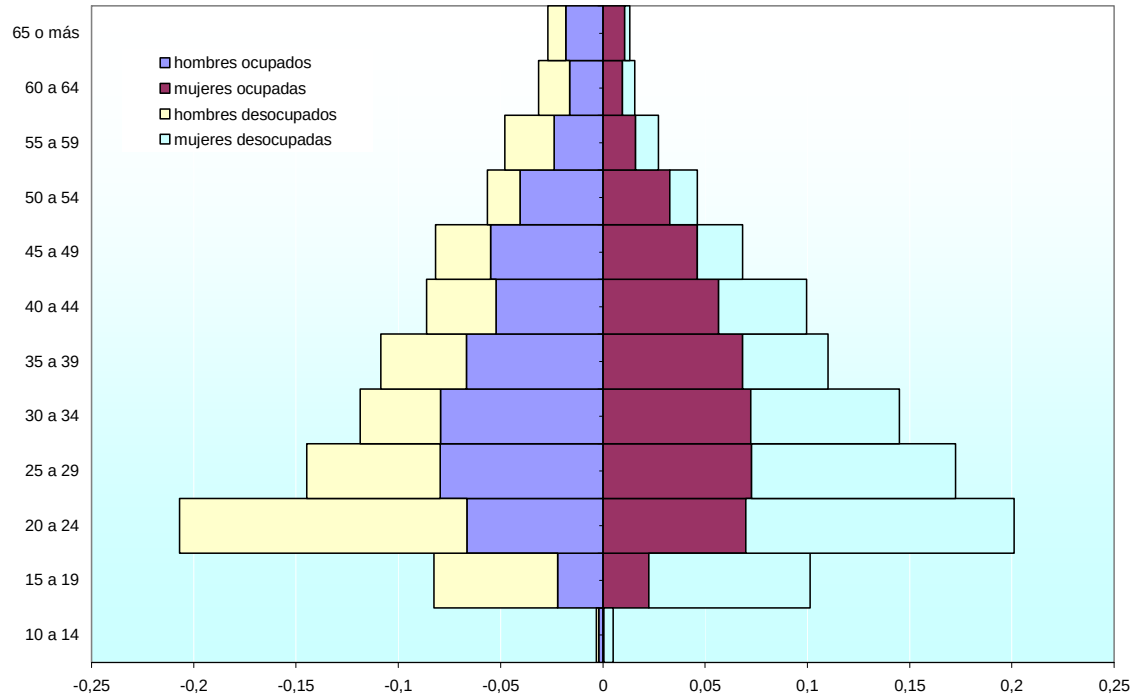


Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Gráfica elaborada por los autores.

3.3.1 Pirámides Ocupados – Desocupados por Género en los Menores de 30 Años

A continuación se comparará la situación de hombres y mujeres ocupados-desocupados para el 2001 y 2005, con el fin de establecer los cambios que se han presentado en la contexto ocupacional de género en los menores de 30 años en Bogotá.

Gráfica 6. Bogotá, Ocupados-Desocupados por género 2001



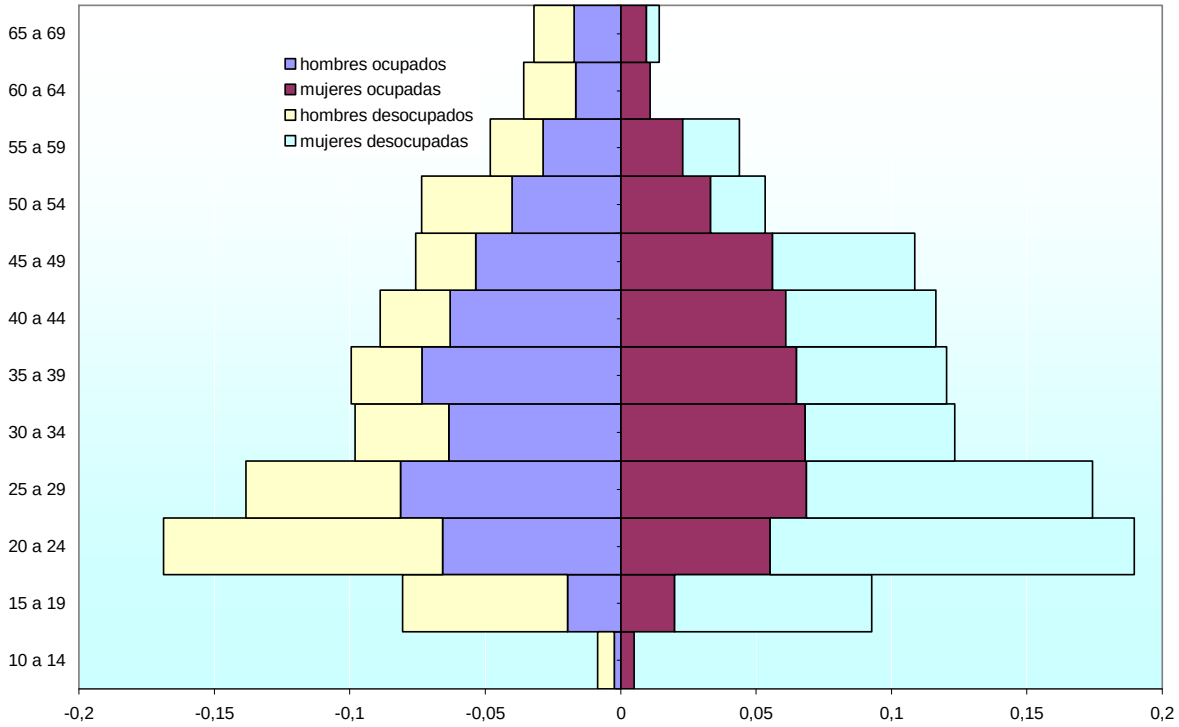
Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Gráfica elaborada por los autores

De acuerdo a la gráfica 6, para el 2001 en la población menor de treinta años el mayor número de desocupados se encontraba en el rango de edad de 20 a 24 años para ambos géneros, con 86.381 hombres y 80.700 mujeres. La situación para el 2005 fue igual en cuanto a que el mayor número de desocupados se registró en el mismo rango de edad pero se notó un cambio de tendencia de género, ya que las mujeres ahora con 63.281 representan el mayor número de desocupados y los hombres registraron 48.520. Es importante aclarar que aunque se evidencia una disminución en el número de desocupados entre 2001 y 2005, el rango de edad más afectado sigue siendo la población de 20 a 24 años.

La situación para los ocupados en el 2001 en los menores de treinta años, muestra que el mayor número de ocupados se encuentra en el rango de edad de 25 a 29 años, los hombres tienen una mayor participación con 212.858 personas ocupadas mientras que las mujeres alcanzan 194.370. Así mismo, para el 2005 se mantuvo la tendencia tanto de rango de edad como de género, pero se evidenció un aumento significativo en el nivel de ocupados hombres respecto a mujeres, ya que en el 2001 la diferencia era de 18.488 y para el 2005

ésta aumentó a 40.695, logrando que para este año se registraran 261.431 hombres y 220.736 mujeres ocupadas (Gráfica 7).

Gráfica 7. Bogotá, Ocupados-Desocupados por género 2005



Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Gráfica elaborada por los autores

3.4 Estimación del Desempleo Estructural para Bogotá en los Menores de 30 Años (2001-2005)

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario utilizar los archivos a nivel de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares[4], cuya información es recopilada mensualmente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); dicha información se utilizó para describir el comportamiento del desempleo en la ciudad entre

[4] Los cuales están disponibles en el Centro de Investigaciones de Economía Social –CIDES de la Facultad de Economía, Universidad de La Salle.

2001 – 2005, lo cual sirvió para identificar la magnitud y las características de la población desempleada en dicho período. De la misma manera, la información permitió realizar un acercamiento a la dimensión del desempleo estructural en Bogotá, teniendo en cuenta aquellas personas que se encontraban desempleadas en el momento de la encuesta, su clasificación y si su situación podría caracterizarse como desempleo estructural. Esta información fue procesada en cortes trimestrales desde el primer trimestre de 2001 hasta el tercer trimestre de 2005. Es importante aclarar que el análisis sólo se pudo realizar para el segundo trimestre de cada año, puesto que para desarrollar la fórmula propuesta por Hugo López fue necesario saber el tiempo de colocación de los efectivamente enganchados (Tc) y en los microdatos de la ECH, sólo aparece dicha información en este periodo de tiempo.

Además se utilizaron los datos suministrados por el SPE del SENA Regional Bogotá, correspondientes al mismo período (en cortes trimestrales), para conocer el tipo de perfiles que solicitaban las empresas en este medio de búsqueda, los perfiles que ofrecían las personas, el número de personas capacitadas por el SPE que lograron colocarse por este medio.

Para determinar la tasa de desempleo estructural dentro del total de desempleo, se utilizó la fórmula propuesta por López (1998: 76), en la cuál es posible estimar el desempleo estructural. Dicha fórmula se define de la siguiente manera:

(1) **Desempleo estructural = dmin - df**

donde, (dmin) representa la tasa mínima de desempleo y (df) es la tasa friccional de desempleo, para hallar esta tasa se utilizará la siguiente fórmula :

(2) **Tasa friccional de desempleo= (Tc/52) T*i**

donde, (Tc) es el tiempo de colocación de los efectivamente enganchados y (T*i) la tasa media de incidencia. Esta tasa mide el número de personas distintas que se son afectadas

anualmente por el desempleo, como proporción de la fuerza de trabajo, bajo la hipótesis de que ninguna persona repite desempleo en el año. Esta tasa puede definirse como:

(3) **Ti= 52(d/Tb)**

donde, (d) será la tasa de desempleo, (Tb) el tiempo medio de búsqueda de trabajo y (52) el número de semanas al año.

Cuadro 4: Estimación del Desempleo Estructural para Bogotá en los Menores de 30 años, Abril-Junio (2001-2005)

AÑO	TRIMESTRE	DESEMPLEO <30		TIEMPO DE BÚSQUEDA (Promedio)	Ti %	Tc %	(Tc/52) %	Desempleo Friccional % (TC/52)Ti	Desempleo Estructural % (dmin-df)
		Tasa %	N. personas						
2001	II	25,5	326.483	48,12	27,5	6,63	12,7	3,5	15,3
2002	II	26,6	352.797	53,71	25,7	7,64	14,7	3,8	15,0
2003	II	25,4	365.065	56,53	23,3	9,71	18,67	4,4	14,4
2004	II	21,4	282.116	50,36	22,1	8,38	16,11	3,6	15,2
2005	II	18,8	257.585	49,97	19,5	6,61	12,7	2,5	16,3

Fuente: Dane, Encuesta Continua de Hogares

Teniendo en cuenta que el desempleo friccional es un componente del desempleo estructural, el cuadro 4 muestra las estimaciones de las dos tipologías de desempleo para Bogotá en los menores de 30 años, para el segundo trimestre del 2001-2005.

Gracias a la reactivación económica que ha presentado Bogotá en los últimos años, se evidencia una disminución del desempleo total de 6.7 puntos pasando del 25.5% en el segundo trimestre de 2001 al 18.8% en el mismo periodo del 2005. Para analizar el comportamiento del desempleo en los menores de 30 años en la ciudad, es necesario observar el desempleo friccional y estructural respectivamente.

Como se puede apreciar, el desempleo friccional ha venido disminuyendo en los últimos años pasando de 3.5% en el segundo trimestre de 2001 al 2.5% en el mismo periodo del 2005. En el 2002 la tasa de desempleo friccional se ubicó 0.3 puntos por encima de la del 2001 ubicándose en 3.8%. Así mismo, se mantuvo la tendencia creciente entre 2002 y 2003, aumentando el desempleo en 0.6 puntos, llegando a la tasa más alta registrada entre 2001 y 2005 que fue del 4.4%. Por otra parte, en el segundo trimestre de 2004 se presentó

un cambio de tendencia cayendo el desempleo friccional en 0.8 puntos con respecto al mismo periodo del año anterior. En el segundo periodo de 2005 se registró la tasa más baja de paro por fricción del periodo estudiado, ubicándose ésta en 2.5% logrando una reducción del 1.1 puntos con respecto al segundo trimestre del 2004. En general el desempleo friccional tuvo una disminución de 1.0 punto entre 2001 y 2005.

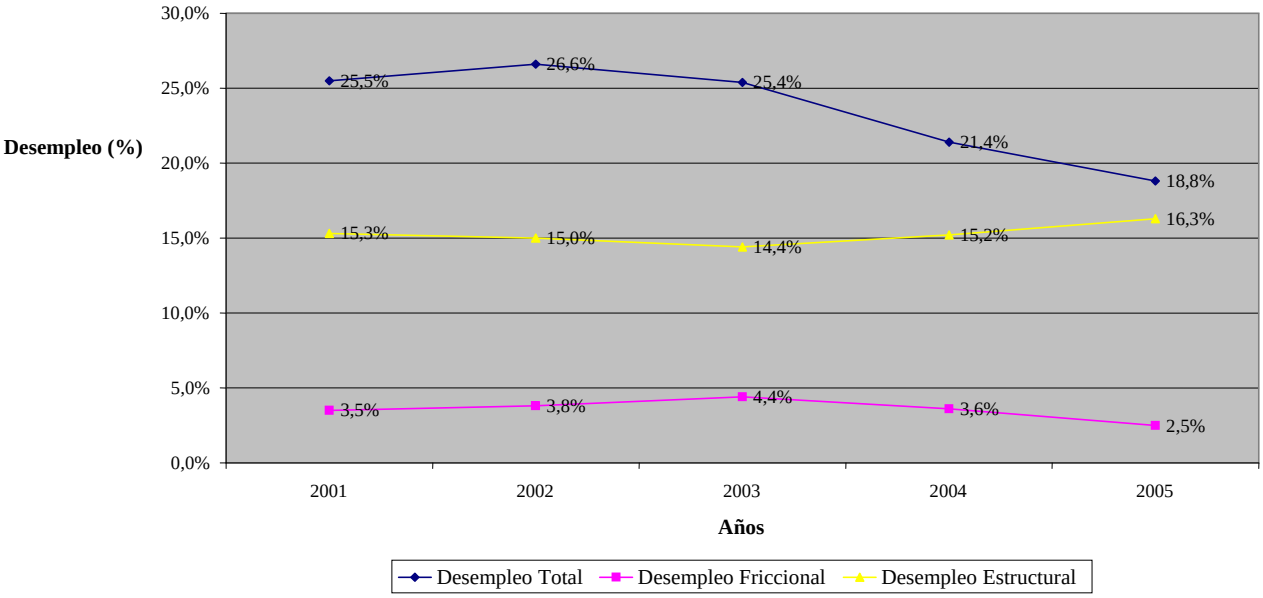
Esta disminución del componente friciconal dentro del total de la tasa de desempleo en los menores de 30 años en Bogotá se debe básicamente a la mejora de los canales de intermediación laboral tanto formales como el SPE del SENA, como los informales, puesto que a principios de los 90 la asimetría en la información y la ineficiencia de los canales de intermediación eran el principal factor del origen de la tasa de desempleo en Bogotá.

Definitivamente, uno de los aspectos que más preocupa el desempleo en la ciudad, además de su magnitud es su duración, la cual depende del tiempo promedio de búsqueda, a pesar de que se ha reducido entre 2002 y 2005, pasando de 53.7 a 49.9 semanas, ésta reducción no ha sido significativa si se compara con el 2001, ya que para ese entonces un bogotano menor de 30 años tardaba 48.1 semanas en encontrar empleo, este diferencial se puede explicar por los niveles educativos de la población. Así mismo, Bogotá sigue presentado los mayores índices en tiempo de búsqueda de empleo a nivel nacional.

El desempleo friccional, proviene de los flujos normales derivados de la movilidad del trabajador. Éste desempleo está relacionado con los flujos de información del mercado de trabajo, es decir lo que tarda un desempleado para contactar una vacante, por esto, éste tipo de desempleo se fundamenta en el tiempo de búsqueda, es decir el intervalo de tiempo que se demora una persona de pasar de una ocupación a otra. De igual forma este tipo de desempleo también está ligado a problemas de información lo que hace que si no existen agencias o servicios de empleo que logren contactar más rápidamente la demanda con la oferta laboral, el tiempo promedio de búsqueda aumentará y por lo tanto el desempleo también lo hará.

La reducción del tiempo de búsqueda del empleo, está relacionada con la tasa de incidencia, la cual mide el número de personas distintas afectadas anualmente por el desempleo, como proporción de la fuerza de trabajo; asimismo si la tasa de incidencia permanece constante, el desempleo friccional podrá reducirse dada una baja del tiempo de búsqueda de empleo. Este tiempo de búsqueda depende directamente de qué tan eficientes son los canales de intermediación a la hora de ocupar las vacantes en el menor tiempo posible.

Gráfica 8. Bogotá, Desempleo en los menores de 30 años: Total, Friccional y Estructural



Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares (ECH)
Gráfica elaborada por los autores

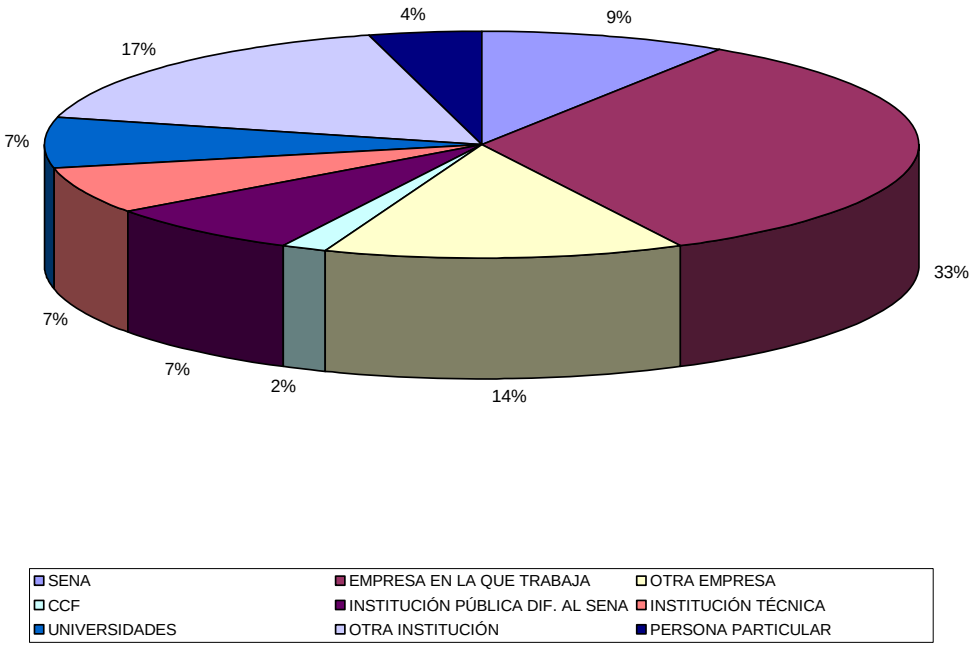
La gráfica 8, muestra que el desempleo estructural no ha tenido el mismo comportamiento que el friccional puesto que éste ha presentado una tendencia al alza entre abril y junio de 2001-2005 pasando de 15.3% a 16.3% respectivamente. En el 2002 la tasa de desempleo estructural se ubicó 0.3 puntos por debajo de la de 2001 colocándose en 15.0%. Igualmente, se conservó la tendencia decreciente entre 2002 y 2003 disminuyendo el desempleo en 0.6 puntos, llegando a la menor tasa registrada entre 2001 y 2005 que fue de 14.4%. En contraposición, para el segundo trimestre de 2004, cambió la tendencia decreciente de desempleo estructural aumentando en 0.8 puntos y finalmente entre abril y junio de 2005 se

presentó el incremento más alto del periodo de estudio que fue de 1.1 puntos, es decir que para este periodo se registró una tasa de desempleo estructural de 16.3%.

En este orden de ideas se evidencia que la principal característica del desempleo estructural es la brecha entre las competencias laborales disponibles por los trabajadores y aquellas que son requeridas por los nuevos mercados de trabajo, ya que la dinámica económica moderna se caracteriza por mantener perfiles ocupacionales con alto nivel de conocimiento, habilidades de tipo social, comunicativo y una base fuerte de competencias para facilitar la adaptación del trabajador a varias situaciones ocupacionales dentro de un proceso productivo. Por esto el desempleo estructural es el más importante entre las tipologías de desempleo, ya que la pobreza y el desempleo están directamente relacionados con bajos niveles de educación y la carencia de conocimientos y habilidades compromete la capacidad de los trabajadores al ingreso de nuevos mercados de trabajo y al proceso de aprendizaje que se requiere para enfrentar el cambio tecnológico en los procesos productivos.

Es por esto que el desempleo estructural es el que tiene mayor participación dentro del total de desempleo en la ciudad y por lo tanto las políticas del Gobierno deben estar encaminadas a al erradicación del mismo, ya que si sólo están dirigidas al desempleo friccional por medio de la intermediación laboral, es muy difícil la reducción del desempleo total en Bogotá. Aunque las políticas para reducir el paro estructural en Bogotá se han enfocado sobre los jóvenes, mujeres y bachilleres sin formación específica o con poca experiencia laboral, esto no ha sido suficiente para disminuir el desempleo en la ciudad, según la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2003 para Bogotá, de un total de 816.397 personas que tomaron algún curso de capacitación, el SENA sólo capacita el 9.3% de la población es decir 76.003 personas. El mayor porcentaje de individuos capacitados los proporcionan las propias empresas con el 33.1%. Así mismo, el restante de la población es capacitada por otras entidades como las Cajas de Compensación Familiar, instituciones públicas diferentes al SENA, institutos técnicos, tecnológicos y universidades (Gráfica 9).

Grafica 9. Bogotá Instituciones de Capacitación 2003



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2003
Gráfica elaborada por el autor

Igualmente, la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2003 para Bogotá, muestra que de un total de 254.941 personas menores de 30 años, el medio de búsqueda más utilizado es el envió de hojas de vida a empresas con un total de 123.460 personas, lo que representa el 48.42% del total de la población encuestada menor de 30 años, por el contrario el medio menos utilizado por ésta misma población es la de publicar un aviso clasificado para solicitar empleo con 1.880 personas, es decir el 0.73%. En cuanto al SENA como medio de búsqueda de empleo sólo 6.176 personas utilizaron éste servicio para la consecución del mismo, lo que representa 2.42% del total de la población encuestada, es decir, que el SPE no hace un aporte significativo a la reducción del desempleo en la ciudad, ya que las personas prefieren otros medios de búsqueda a pesar de que el SENA es una entidad pública y no excluyente (Cuadro 5).

Cuadro 5. ¿Qué hizo para conseguir trabajo o instalar un negocio?

	MENORES DE 30 AÑOS	%
Pidió ayuda a familiares	49.264	19.3%
Buscó información de amigos, colegas o familiares	18.256	7.2%
Visitó o se inscribió en centros de información de empleo del SENA	**6.176**	**2.4%**
Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas	123.460	48.4%
Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo	25.030	9.8%
Puso avisos clasificados	1.880	0.7%
Se presentó a convocatorias	2.176	0.8%
Se inscribió por Internet	3.876	1.5%
Hizo preparativos para iniciar un negocio	3.138	1.4%
Otro	21.665	8.5%
TOTAL	**254.941**	100%

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2003 para Bogotá

4. CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL SPE (REGIONAL - BOGOTÁ) EN LOS MENORES DE TREINTA AÑOS (2001-2005)

La intermediación laboral que realiza el SPE se da a través de tres variables: inscritos, captados y colocados las cuales con básicas a la hora del proceso de búsqueda y consecución de un empleo, dichas variables en el periodo estudiado han presentado variaciones significativas que vale la pena tener en cuenta para el análisis del impacto del SPE en el desempleo estructural de la ciudad.

De acuerdo a la base de datos suministrada por el SPE, (cuadro 6) de un total de 368.425 inscritos en los cinco años de estudio se evidencia que la población menor de 30 años participa con 271.960 personas inscritas, lo que representa el 73.81% del total de los individuos que inscribe su hoja de vida al Servicio Público de Empleo, es decir que más de la mitad de las personas que acceden a éste servicio son jóvenes. El mayor número de inscritos está concentrado en el rango de edad de 20 a 24 años con 146.241 personas, es decir el 53.77% del total de la población menor de 30 años. Por otra parte, las personas

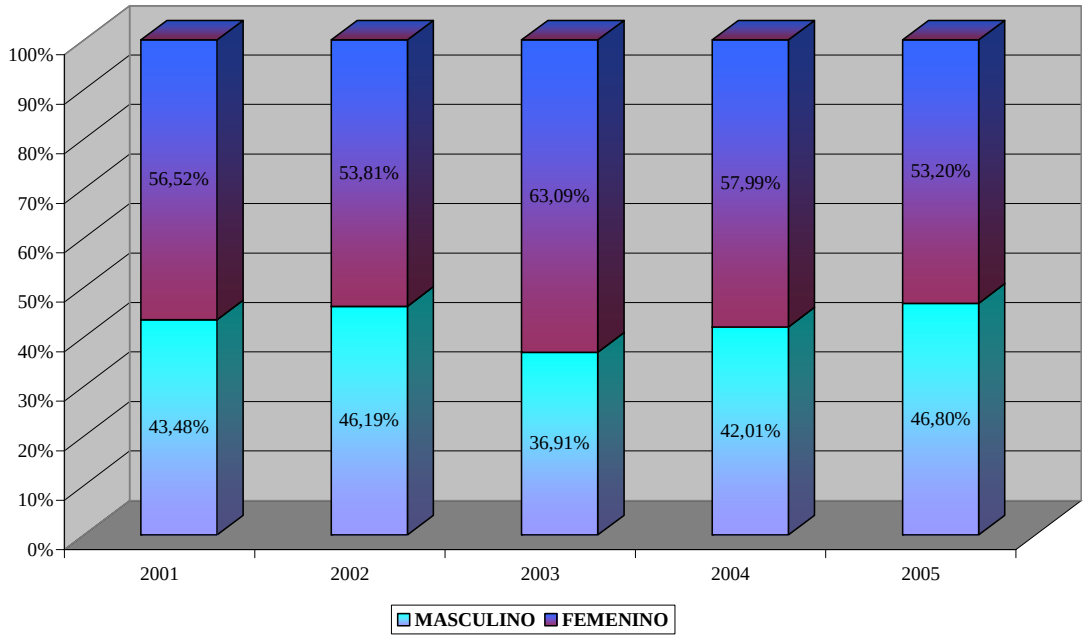
entre 25 y 29 años son entre los menores de 30 años los que menos recurren a los servicios de intermediación que laboral que brinda el SENA, ya que estos sólo representan el 21.20% del total de la población.

AÑOS	Cuadro 6: Inscritos en el SPE – Bogotá						
	GENERO		TOTAL POBLACIÓN	RANGOS DE EDAD			
	M	F		< 19	20-24	25-29	TOTAL <30
2001	25.590	33.265	58.855	10.679	23.068	10.019	43.766
2002	25.329	29.509	54.838	8.614	16.391	10.505	35.510
2003	30.835	52.716	83.551	14.747	39.734	10.743	65.224
2004	41.068	56.681	97.749	18.013	39.757	14.036	71.806
2005	34.366	39.066	73.432	15.998	27.291	12.365	55.654
TOTAL	**157.188**	**211.237**	**368.425**	**68.051**	**146.241**	**57.668**	**271.960**

Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)

Las variables de los datos suministrados por el SPE indican que entre el año 2001 y 2005, los inscritos por género no presentaron gran volatilidad, ya que la inscripción de los hombres para 2001 representaba el 43.48% del total de la población y para el 2005 esta se ubicó en 46.80%, es decir tan solo un incremento de 3.32 puntos porcentuales. Es importante resaltar que en el 2003 hubo una caída significativa del total de hombres inscritos puesto que para dicho año estos se ubicaron en 36.91%, lo que significa que estuvieron 9.28 puntos por debajo del año inmediatamente anterior. Igualmente, el comportamiento del género femenino ha estado acorde con la volatilidad del género opuesto, con lo que se puede concluir que las mujeres son las que más utilizan este servicio de intermediación laboral (Gráfica 10).

Gráfica 10. Bogotá, Participación Porcentual Inscritos en el SPE (2001-2005)



Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)
Gráfica elaborada por los autores

A pesar que el Servicio Público de Empleo es un mecanismo de intermediación laboral del Estado y dentro de sus disposiciones legales éste no está autorizado para hacer discriminación alguna por sexo ni por edad, se observa que sí se encuentra registros en su base de datos de las vacantes solicitadas por los empresarios con requerimientos especiales, por tal motivo es posible analizar dicha variable por sexo y edad.

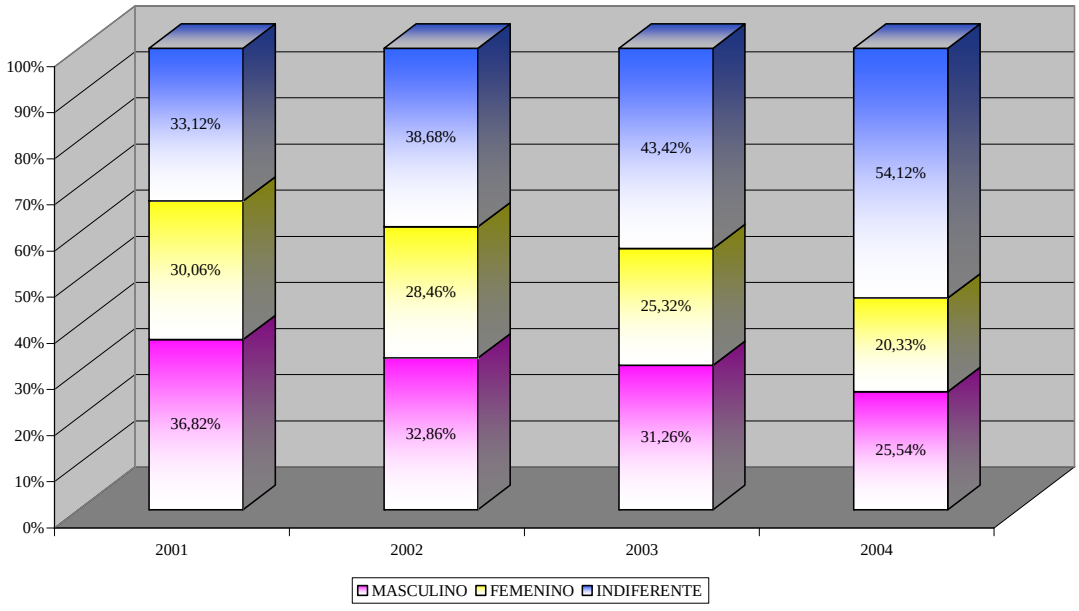
Entre 2001 y 2004 el SPE contó con 128.509 vacantes de las cuales 53.297 eran para personas menores de 30 años, es decir éstos cubrían el 41.47% del total de las vacantes publicadas, pero hay que tener en cuenta que aunque los empresarios están solicitando en su gran mayoría personas jóvenes, la mayor proporción de solicitudes está en el rango de edad de 25 a 29 años, puesto que éste representa el 71.93% del total de la población menor de 30 años en los cuatro periodos de estudio. Es importante resaltar que año tras año se han registrado un mayor número de vacantes como número de inscritos, lo que evidencia la proliferación y uso del SPE entre los empresarios y los trabajadores (Cuadro 7)

AÑOS	Cuadro 7: Vacantes en el SPE – Bogotá							
	GENERO			TOTAL POBLACIÓN	RANGOS DE EDAD			
	M	F	INDIFERENTE		< 19	20-24	25-29	TOTAL <30
2001	8.617	7.034	7.750	23.401	82	3.058	7.563	10.703
2002	8.723	7.554	10.269	26.546	46	3.134	8.286	11.466
2003	10.760	8.715	14.943	34.418	39	4.879	11.146	16.064
2004	11.276	8.976	23.892	44.144	26	3.695	11.343	15.064
TOTAL	**39.376**	**32.279**	**56.854**	**128.509**	**193**	**14.766**	**38.338**	**53.297**

Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)

A través del periodo de estudio, se observa que la discriminación por género en cuanto a vacantes solicitadas ha ido disminuyendo de un año a otro, ya que en el 2001 el mayor número de vacantes estaba dirigida a la población masculina con un 36.82% y en el 2004 la mayor participación se concentró en vacantes con sexo indiferente con un 54.12%. Por lo tanto se puede establecer que entre 2001 y 2004 la discriminación por género ha ido disminuyendo y ambos sexos están logrando las mismas oportunidades para la consecución de empleo (Gráfica 11).

Gráfica 11. Bogotá, Participación Porcentual Vacantes por Género en el SPE (2001-2004)



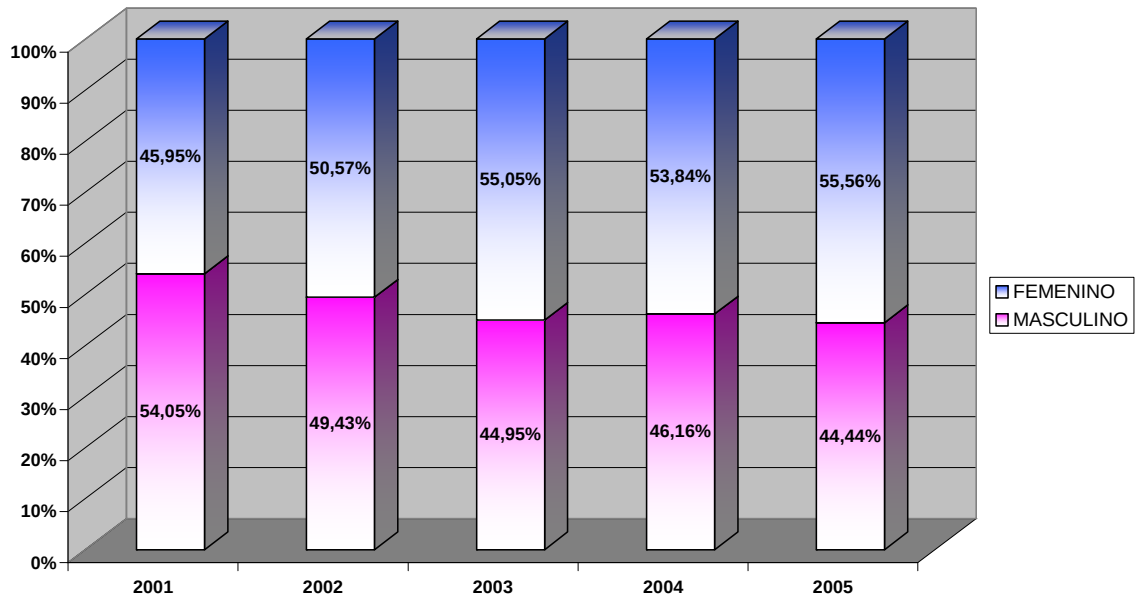
Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)
Gráfica elaborada por los autores

AÑOS	Cuadro 8: Colocados en el SPE – Bogotá						
	GENERO		TOTAL POBLACIÓN	RANGOS DE EDAD			
	M	F		< 19	20-24	25-29	TOTAL <30
2001	3.806	3.236	7.042	315	1.956	1.967	4.238
2002	4.062	4.155	8.217	489	2.460	2.165	5.114
2003	5.811	7.116	12.927	1.040	5.358	2.911	9.309
2004	10.608	12.375	22.983	1.481	9.524	5.307	16.312
2005	6.064	7.581	13.645	1.911	7.479	3.731	13.121
TOTAL	**30.351**	**34.463**	**64.814**	**5236**	**26.777**	**16.081**	**48.094**

Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)

El cuadro 8, muestra los colocados por el SPE según el rango de edad, donde se evidencia que el mayor número de colocación se registra en la población menor de 30 años, ya que entre 2001 y 2005 se colocaron 48.094 personas de un total de población colocada de 64.814, es decir el 74.20%. El rango de edad que ha logrado colocarse más fácilmente en los últimos cinco años por medio del SPE está entre los 20 y 24 años, puesto que en el 2001 éste representaba el 46.15% del total de la población menor de 30 años y en el 2005 se ubicó en el 57%. Cifras que están acorde con el comportamiento de las variables analizadas anteriormente, ya que los mayores registros de inscritos y vacantes se encuentran en este rango de edad.

Gráfica 12. Colocados por género a través del SPE SENA- Regional Bogotá (2001-2005)



Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)

Las variables de los datos suministrados por el SPE (Gráfica 12), indican que entre el año 2001 y 2005, la colocación por género presentó un cambio importante, pues durante el 2001, el género masculino logró ocuparse en mayor proporción que el femenino, con un porcentaje de hombres y mujeres ocupados del 54% y 46% respectivamente. Por el contrario, entre 2002 y 2005 el sexo femenino presentó mayores posibilidades de colocación a través del SPE, ya que en los últimos cuatro años aumentó la participación de mujeres ocupadas en 8% por medio del SPE, situándose en el 2005 en 56% y los hombres con un 44%. Este comportamiento se debe principalmente a que en dichos años se ha inscrito mayor población femenina que masculina a la base de datos del SPE.

4.1 Relación Capacitados/Colocados por el SPE (Regional Bogotá) en los Menores de 30 Años, entre 2001-2005

Para identificar la relación entre las variables que realmente son útiles para determinar el Impacto del Servicio Público de Empleo (Sena- Regional Bogotá) en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años entre 2001-2005, fue necesario elaborar una metodología que condujese al desarrollo de dicho objetivo, puesto que fue imposible realizarlo por el método que inicialmente se había planteado debido a que el SPE no proporcionó la relación existente entre los capacitados por ésta institución y cuántos de éstos logran colocarse.

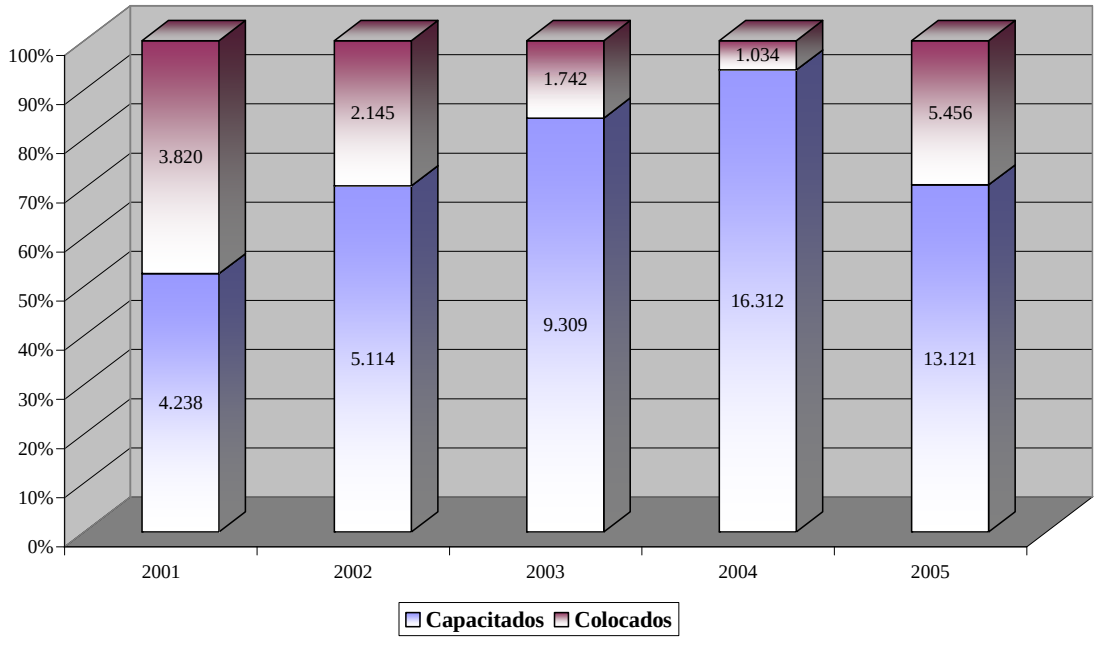
Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, la muestra ideal para el desarrollo de la investigación sería la subrayada en el cuadro 8, pero debido a la falta de información se trabajó bajo el supuesto de que todos los colocados se capacitaron por medio del SPE u otras instituciones.

Cuadro 9. Metodología Capacitados/Colocados

CAPACITADOS		COLOCADOS	
		SI	**NO**
	SI	Si Capacitado Si Colocado	Si Capacitado No Colocado
	NO	No Capacitado Si Colocado	No Capacitado No Colocado

La grafica 13, muestra la relación que existe entre los capacitados y los efectivamente enganchados, teniendo en cuenta que, el porcentaje de participación de las personas capacitadas no esta directamente relacionado con las capacitaciones que brinda el SPE, es decir que algunas de las personas capacitadas involucradas en esta muestra han recibido capacitaciones por otras instituciones diferentes al SPE pero si lograron ubicarse laboralmente por medio de los servicios de intermediación que brinda el SPE.

Gráfica 13. Bogotá, Capacitados/Colocados por el SPE (2001-2005)



Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo (SPE)
Gráfica elaborada por los autores

En el periodo estudiado se evidencia alta volatilidad de las personas capacitadas ya que en el 2001 se registraron 3.820 usuarios capacitados que accedieron al SPE como medio de intermediación y en el año 2003 esta cifra se redujo significativamente en 2.078 es decir que este año solo estaban capacitadas 1.742 personas, para el año 2004 se continua con la misma tendencia y se ubica el punto mas bajo de capacitados en el periodo analizado con tan solo 1.034 personas lo que representa una disminución de 708 individuos capacitados, por lo contrario para el año 2005 se presenta una recuperación de las personas capacitadas que acceden al SPE como mecanismo para la consecución de un empleo ubicándose en 5.456 cifra alentadora si se compara con los históricos analizados.

Por otro lado los colocados por medio del SPE se mantuvieron con una tendencia alcista entre 2001 y 2004 pasando de 4.238 a 16.312 respectivamente es decir un aumento de 12.074 personas que lograron ubicarse laboralmente por medio del SPE, caso contrario ocurrió en el año 2005 cuando se registró una disminución de 3.191 personas ya que tan solo se lograron ubicar 13.121 trabajadores.

En este orden de ideas se puede concluir que a pesar de que no se puede analizar con exactitud la relación capacitados/colocados por el SPE los índices de colocación no han disminuido, caso contrario a lo que ocurre con los capacitados ya que éstos si han presentando tendencias a la baja , es decir que el SPE debe intensificar su labor en cuanto a capacitación, consientizando a todas las personas que se inscriben en que deben adquirir mayores niveles de cualificación para que puedan engancharse más fácilmente y así el SPE pueda cubrir todas las vacantes que existen en el mercado laboral, aportando a la disminución del desempleo estructural.

El SPE por medio de sus políticas de capacitación puede lograr que se cubra la demanda insatisfecha, cualificando a la oferta de trabajo en las áreas para las cuales no existe personal capacitado logrando de esta forma que el comportamiento entre dichas variables sea directo y se vuelva más efectivo el servicio de intermediación laboral por medio del capital humano.

5. DINÁMICA OCUPACIONAL PARA BOGOTÁ

Teniendo en cuenta que es importante identificar la tendencia del mercado laboral en Bogotá para establecer los programas académicos, se analizarán los datos históricos de 2005 y 2006 con el objetivo de verificar si los programas de capacitación que ofrece el SPE, están acorde con la dinámica ocupacional de la ciudad.

De acuerdo a la base de datos suministrada por el SPE Regional Bogotá, existen en el mercado laboral diversas ocupaciones que se clasifican según el grado de cualificación y el SENA identifica 4 niveles teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Ocupación (C.N.O), dentro de los cuales se encuentran:

- **Nivel 0 (Ocupaciones de Dirección y Gerencia):** Incluye ocupaciones de alta dirección y gerencia en empresas tanto públicas como privadas.
- **Nivel A (Profesional):** Constituye ocupaciones diversas en donde se requiere alto grado de responsabilidad, tener estudios universitarios o de postgrado.
- **Nivel B (Técnicos Profesionales, Tecnólogos):** Agrupa ocupaciones variadas para las cuales se necesita autonomía, responsabilidad y haber alcanzado estudios técnicos o tecnológicos.
- **Nivel C (Oficios Calificados):** Comprende ocupaciones que requieren como mínimo educación secundaria acompañado de cursos de capacitación más experiencia laboral.
- **Nivel D (Oficios Elementales):** Son ocupaciones para las cuales no se requieren niveles altos de cualificación ni un mínimo de experiencia laboral ya que son funciones sencillas y repetitivas.

Para efectos de ésta investigación sólo se tendrán en cuenta el nivel de clasificación C ya que por definición éstos son los que corresponden a la capacitación que brinda el SPE.

La dinámica de las ocupaciones se clasifica teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

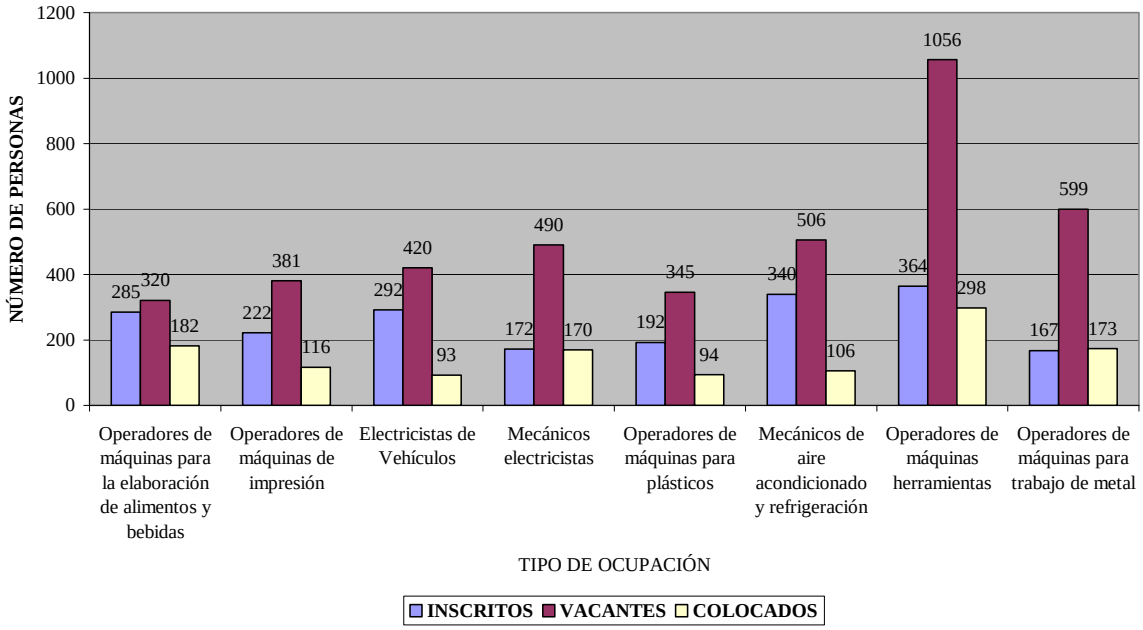
Cuadro 10: Descripción de la Dinámica Ocupacional

OCUPACIONES DINÁMICAS: Son aquellas donde la oferta y la demanda prometen y se recomienda que los oferentes busquen empleo en éstas áreas o campos profesionales	**OCUPACIONES DINÁMICAS EN DEMANDA:** Son aquellas donde existen muchas vacantes en el mercado laboral y pocas personas que se ubiquen en dichas puestos de trabajo. Lo que hace que sea una buena oportunidad para la consecución de empleo.
OCUPACIONES DINÁMICAS EN OFERTA: Son aquellas donde la oportunidad de conseguir empleo es mínima ya que existen un gran número de oferentes para dicha ocupación.	**OCUPACIONES POCO DINÁMICAS:** Ocupaciones que no son interesantes tanto para la oferta como la demanda de trabajo a pesar que existen oportunidades laborales debido a que hay actividades de mayor interés.

5.1 Caracterización Ocupacional Trabajos Calificados (Nivel C), 2005 y 2006

A continuación se muestra el comportamiento de las ocupaciones por medio de matrices (ver anexo 5 y 6) para 2005 y 2006, con el fin de comparar si las tendencias ocupacionales tienen el mismo comportamiento en dichos años, tomando como referencia las ocupaciones dinámicas en demanda, porque es allí donde hay vacantes que no se han podido cubrir ya que la oferta no posee la cualificación requerida para acceder a éstos puestos de trabajo, lo que conlleva a que no se minimice le desempleo estructural en la ciudad.

Gráfica 14. Bogotá, Ocupaciones Dinámicas en Demanda en el SPE 2005

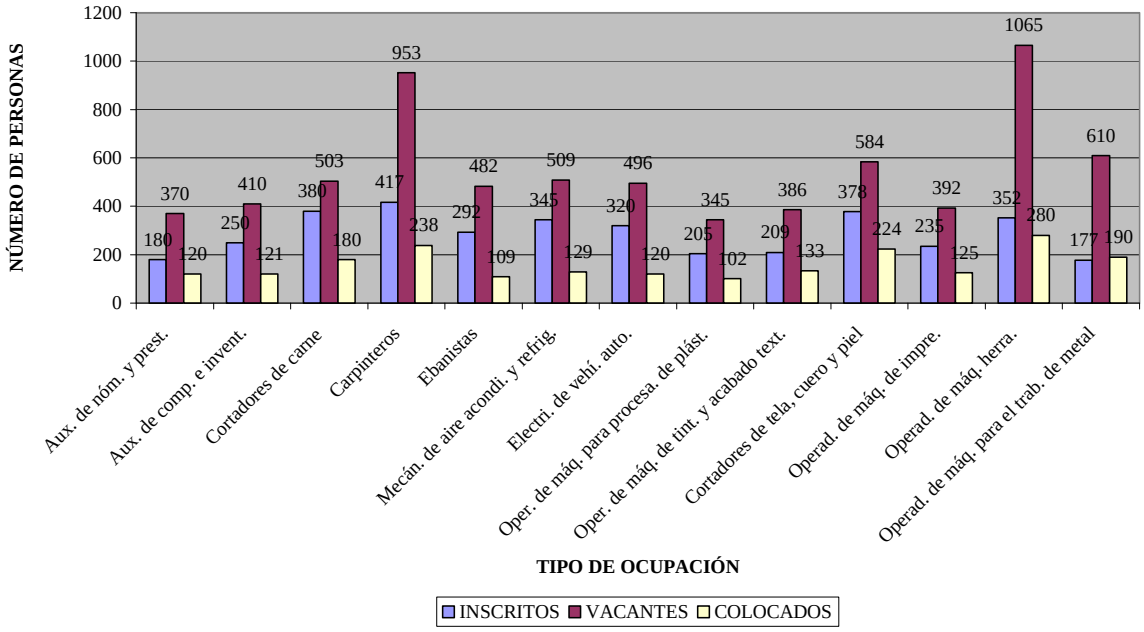


Fuente: Observatorio.sena.edu.co
Gráfica elaborada por los autores

De acuerdo a la información suministrada por el SPE, en la gráfica 14, se muestra que entre 2005 y 2006 se ha mantenido la dinámica ocupacional en demanda en ocupaciones tales como: Operadores de máquinas de impresión, Electricistas de vehículos, Mecánicos electricistas, Operadores de máquinas para plásticos, Mecánicos de aire acondicionado y refrigeración, Operadores de máquinas herramientas y Operadores de máquinas para trabajo de metal, es decir, que la labor desempeñada por el SPE a la hora de capacitar a la oferta de trabajo no ha arrojando los resultados esperados puesto que la tendencia se mantiene sin presentar cambios significativos, ya que para el 2005 de 1056 vacantes que habían en el mercado para operarios de máquinas de herramientas tan sólo se lograron ubicar 298 personas de 364 inscritas en el SPE y para el 2006 aunque aumentó el número de vacantes a 1065 y de inscritos a 352 disminuyó el número de colocados a 280, lo que hace evidente la falta de cualificación hacia algunas áreas específicas ocupacionales y la necesidad de que instituciones de formación para el trabajo tales como el SPE dirijan sus actividades a dichas áreas.

Teniendo en cuenta que Colombia y por supuesto Bogotá presentan altos índices de desempleo, no es posible que existan vacantes de trabajos calificados sin cubrir y peor aún que se mantenga la tendencia de un año a otro.

Gráfica 15. Bogotá, Ocupaciones Dinámicas en Demanda en el SPE 2006



Fuente: Observatorio.sena.edu.co
Gráfica elaborada por los autores

La gráfica 15, muestra que han ingresado nuevas ocupaciones a la dinámica por demanda dentro de las que se encuentran: Auxiliares de nómina y prestaciones, Auxiliares de compras e inventarios, Cortadores de carne, Carpinteros, Ebanistas, Operadores de máquinas de tinturas y acabado textil y Cortadores de tela, cuero y piel, lo que ha hecho que se diversifique el mercado laboral y que se cree la necesidad de capacitar a la población en nuevas áreas de desempeño, para esto el SPE en el primer semestre de 2007 debería estar capacitando en dichas áreas, pero la labor que ha desempeñado en los últimos seis meses no parece estar acorde con la dinámica ocupacional por demanda que se presenta en el mercado de trabajo, puesto que a la fecha sólo ha capacitado 12 personas en ocupaciones de auxiliar de nómina y prestación, 43 cortadores de carne, 7 ebanistas, 2 carpinteros, y ningún operador de máquina de tintura y acabado textil.

Por el contrario, las mayores capacitaciones se registraron en ocupaciones tales como: Instructores de formación para el trabajo con 539 personas capacitadas, 24 administradores y supervisores de comercio al por menor, 31 contadores y auditores, 21 auxiliares de enfermería, 50 operadores de máquinas de herramientas donde cabe resaltar que se necesita mayor capacitación puesto que es la ocupación donde se encuentra el mayor número de vacantes, 60 vendedores de ventas no técnicas, 66 panaderos y pasteleros, 68 meseros y capitán de meseros, 56 cocineros, 44 operadores de máquinas de coser, 148 secretarios, 160 auxiliares contables, 46 auxiliares de información y servicio al cliente, 96 ayudantes de cocina y cafetería, 63 auxiliares de almacén y bodega, 56 soldadores, entre otros.

Sin embargo estas capacitaciones que se están brindando no suplen la dinámica por demanda qué ha presentado el mercado laboral bogotano, ya que de acuerdo a la información suministrada por el Sena en el observatorio laboral colombiano las vacantes con mayor dinamismo para el segundo trimestre de 2007 son: Auxiliares de nómina y prestaciones, soldadores, electricistas industriales, electricistas residenciales, operadores de máquinas para procesamiento de plásticos, operadores de máquinas herramientas, conservándose la tendencia en algunas ocupaciones donde hasta la fecha la capacitación que ha realizado el SPE ha sido nula o casi nula. Es decir, que hasta el momento los aportes que ha hecho el SPE para mejorar los niveles de cualificación de su población no están ayudando a la disminución del desempleo estructural en la ciudad, puesto que a pesar de existir vacantes en el mercado éstas no se han podido suplir por falta de capacitación.

Por último, se hace necesario que el SPE redireccione sus políticas de capacitación para que éste pueda tener el impacto esperado en la reducción del desempleo de la ciudad y esto debería hacerlo de acuerdo a la información que adquiere diariamente, ya que si se continua trabajando con información pasada nunca se podrá llegar a la meta de cualificar a las personas en las áreas que requiere el mercado laboral, teniendo en cuenta que la economía está cambiando constantemente y las áreas que son importantes en un momento dado tal vez no lo serán al cabo de unos meses.

6. IMPACTO DEL SPE DEL SENA-REGIONAL BOGOTÁ EN EL DESEMPLEO ESTRCTURAL DE LA CIUDAD, EN LOS MENORES DE 30 AÑOS ENTRE 2001-2005

Cuadro 11. Relación del las Cifras del Total de Desempleo, Personas Afectadas por Desempleo Estructural y Variables del SPE – Bogotá (2001-2005)

Menores de 30 Años						
Años	**Inscritos en el servicio publico de empleo**	**Vacantes en el servicio publico de empleo**	**Colocados por el servicio publico de empleo**	**Capacitados en el servicio público de empleo**	**Personas afectadas x el desempleo estructural**	**Personas afectadas x el total de desempleo**
2001	43.766	10.703	4.238	3.820	195.889	326.483
2002	35.510	11.466	5.114	2.145	198.945	352.797
2003	62.224	16.064	9.309	1.742	206.965	365.065
2004	71.806	15.064	16.312	1.034	200.381	282.116
2005	55.654	*[5]	13.121	5.456	223.331	257.585

Fuente: DANE, Servicio Público de Empleo SENA-Regional Bogotá

De acuerdo al lo que se busca identificar en esta investigación que es el Impacto del SPE (SENA- Regional Bogotá) en el desempleo estructural de la ciudad, en los menores de 30 años entre 2001 y 2005, a continuación se analizará la información del cuadro 11 donde se confrontan las cifras arrojadas para dicho periodo por el Servicio Público de Empleo y las que se obtuvieron en esta investigación por medio de la estimación del desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años, de acuerdo a los datos de la Encuesta Continua de Hogares.

En las cifras arrojadas por el SPE en las variables inscritos, vacantes y colocados se evidencia una tendencia creciente en el periodo de 2001 a 2004, pero en el último año hubo una disminución en cada una de éstas, lo que no quiere decir que hubiese un cambio de tendencia en el crecimiento de la labor que desempeña el SPE, sino que dicha disminución se debió básicamente a que para el 2005 se presentó la menor tasa de desempleo total en los menores de 30 años, ubicándose en 6.7%, haciendo que el SPE disminuyera su participación en el mercado laboral. Por otro lado, la variable colocados no presenta el mismo comportamiento que las otras variables ya que muestra fluctuaciones significativas

de un año a otro, en el 2001 de 43.766 personas inscritas menores de treinta años se capacitaron sólo 3.820 es decir el 9.6% del total de la población, pero en el 2004 se presentó la situación más crítica en cuanto a lo que se refiere a capacitación, ya que de un total de 71.806 inscritos tan sólo se capacitaron 1.034, lo que representa el 1.3% población, por el contrario aunque en el 2005 disminuyó la tasa de desempleo y el número de inscritos en 16.052 respecto al año anterior, hubo un incremento en el número de capacitados en 4.442 lo que muestra que el SPE ha comprendido la importancia que tiene cualificar a los jóvenes para que cumplan con el perfil exigido por la demanda de trabajo.

Así mismo si se comparan las cifras de vacantes y colocados menores de 30 años según los datos arrojados en el SPE, se observa que en el 2001 los colocados fueron el 39,6% del total de las vacantes y para el año 2003 hubo efectividad del servicio en cuanto a colocación ya que para dicho año de 16.064 vacantes se lograron colocar 9.309 menores de 30 años, es decir el 58,0%, pero a pesar de esto es necesario una mayor implementación de programas de capacitación para que se logren cubrir todas las vacantes que existen en el mercado laboral para la población mas vulnerable y tener en cuenta la calidad de empleo que se está ofreciendo en el SPE. En el 2004 se presenta una anomalía en la información proporcionada por el SPE ya que se colocaron 16.312 personas menores de 30 años cuando existen sólo 15.064 vacantes y por último para 2005 no existe información sobre cuantas vacantes se registraron en el mercado laboral, lo que hace que sea difícil analizar los comportamientos de las variables para dichos años.

Definitivamente, los incrementos que se han presentado en las variables del SPE son congruentes con la propagación que se ha hecho del Servicio Público de Empleo por medio del gobierno tanto nacional como departamental y municipal, puesto que desde el año 2002 éste ha tratado de dar una mayor institucionalización al mercado laboral por medio de este servicio, para que éste pueda ser más eficiente a la hora de inscribir, captar, colocar y capacitar, logrando mayores niveles de empleo, aportando de esta forma tanto a una disminución del desempleo total en los como estructural.

[5] En la base de datos del SPE no se encontró la información para este periodo.

Pese al esfuerzo que ha hecho el Gobierno colombiano para institucionalizar el mercado laboral en Colombia y especialmente en Bogotá, este no ha dado los resultados esperados, ya que no todas las personas menores de treinta años que están sin empleo en la ciudad acuden a los canales de búsqueda formales como el SPE donde pueden conseguir empleo y al mismo tiempo capacitarse para la consecución del mismo.

Esto se refleja en las cifras, teniendo en cuenta que para el 2001, el promedio de personas desocupadas menores treinta años en la ciudad de acuerdo a la base de datos de la ECH era de 326.483, de las cuales sólo se encontraban inscritas en el SPE el 13.4% del total de dicha población, así mismo para el 2005 aumentó el promedio de personas desempleadas menores de treinta años que se inscribieron en el SPE ubicándose en 21.6%, es decir que se situó 8.2 puntos porcentuales por encima. Lo que muestra que a lo largo del periodo estudiado en promedio de 1.025.014 afectadas por desempleo, sólo 16.9% de personas acuden este canal de búsqueda formal y público para la consecución de empleo.

Por otra parte, si se hace una relación entre colocados, inscritos y capacitados se observa que para el año 2001 del total de inscritos sólo el 9.6% logra colocarse a través del SPE y de estos sólo se capacitan 8.7%, para el 2002 se logró colocar el 14,4% de los inscritos y se capacitó el 6,1%, en el 2003 del total de inscritos se colocó el 14,9% y se capacitó al 2,8% del total de la población, para el 2004 de los inscritos menores de 30 años sólo el 22,7% logra ubicarse por medio del SPE y de estos sólo recibieron capacitación el 1,4% y en el 2005 de los inscritos el 23,5% se colocó y el 9,8% se capacitó. Es decir, que en el 2005 el Servicio Público de Empleo logró colocar y capacitar el mayor número de personas menores de treinta años, año en el cual se presentó la tasa de desempleo más baja de la ciudad de 18,8%.

Sin embargo, aunque el porcentaje de inscritos que logran colocarse y capacitarse por medio del SPE se incrementó durante el periodo de estudio en 13,9% y 1,08% respectivamente, estas cifras son muy bajas si se tiene en cuenta que el SPE no logra colocar ni la mitad de las personas que se inscriben en este canal de búsqueda formal y mucho menos logra capacitar el total de su población inscrita, lo que hace que se pierdan

las vacantes captadas por el SPE, ya que en promedio durante el 2001 y 2003 se perdieron 6.524 vacantes , debido a que los empresarios no encontraron entre la población disponible los niveles de cualificación requeridos.

Por esto se recomienda que el SPE promulgue entre su población la necesidad de estar capacitados y una forma de hacerlo es mostrándole a las personas que se inscriben en especial a los menores de treinta años (que son los que menos cualificación poseen) los requerimientos de los empresarios a la hora de contratar, si se realizara esta labor, seguramente aumentará tanto el número de colocados como de capacitados por el SPE, lo que conducirá a un impacto realmente relevante en la disminución del desempleo estructural de la ciudad.

Por último, al comparar las variables del SPE en especial los colocados con las del mercado laboral de la ciudad en los menores de treinta años, se evidencia que el impacto que éste tiene en el desempleo estructural de la ciudad en casi nulo ya que para el 2001 de 195.889 personas afectadas por desempleo estructural el SPE sólo colocó 4.238 es decir el 2.1% del total de la población y aunque ésta situación ha venido mejorando año tras año, logrando en el 2004 el mayor impacto ya que de 200.381personas afectadas por desempleo estructural, colocó 16.312 lo que equivale al 8.1% del total de la población.

Esto hace que el SPE no tenga un impacto significativo en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de 30 años, y aunque el Estado ha pretendido darle mayor importancia a este organismo por medio de programas que intentan mejorar el desempeño del mismo no ha sido suficiente para la disminución de esta tipología de desempleo ya que al parecer sólo está cumpliendo con la labor de intermediador y no está atendiendo de forma relevante lo que realmente es importante para la población y en especial para los jóvenes que es mejorar cada día sus niveles de cualificación, lo esencial es que dicha capacitación se redireccione a las áreas en las cuales existen excesos de demanda sin cubrir para hacer más efectiva la consecución de empleo.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las características más relevantes en el mercado laboral bogotano en los menores de 30 años entre 2001-2005 es la persistencia del desempleo en algunos grupos especiales de la población como lo son las mujeres, los jóvenes y las personas con mayor nivel educativo, aunque para el ultimo año de estudio se registra una disminución significativa en la tasa de desempleo total, gracias a que la población ocupada fue superior a la población económicamente activa lo que refleja disminuciones en las tasas de desempleo, pasando de 18% en el 2001 a un 13.3% para el 2005.

El comportamiento del desempleo estructural no presentó marcadas fluctuaciones entre los 5 años de estudio pero finalmente entre el II trimestre de 2001 y el mismo periodo de 2005 se registro un aumento de 1% y aunque el SENA ha dirigido sus políticas a contrarrestar el desempleo estructural especialmente en los jóvenes, mujeres y bachilleres con formación especifica o con poca experiencia laboral esto no ha sido suficiente para mitigar dicha topología de desempleo ya que según la ECV (2003) para Bogotá de 816.397 personas que tomaron algún curso de capacitación el SENA solo capacito el 9.3% de la población es decir 76.003 personas.

Entre 2001 – 2004 el SPE contó con 53.297 vacantes para personas menores de 30 años lo que represento el 41.47% de las vacantes totales, la mayor proporción de vacantes se concentra en la población joven especialmente entre el rango de 25 – 29 años, se observó que ha disminuido la discriminación por género ya que para el 2004 el 54.12% de las vacantes estaban dirigidas a sexo indiferente.

La población menor de treinta años es la que se logra colocar mas fácilmente por medio del SPE con el 74.20% el rango de edad dentro de los menores de treinta que logra una mayor colocación es el de 20- 24 años con el 54% a pesar de ser la población menos capacitada y con menor experiencia esto se explica porque son los que mas acuden a servicios de intermediación como el SPE.

A pesar de que no se pudo obtener la muestra ideal entre colocados/capacitados por el SPE se concluye que los índices de capacitación de las personas que acceden al SPE fueron altamente fluctuantes a la baja entre 2001 y 2004 pero para el 2005 se presenta una leve recuperación contando con 5.456 personas capacitadas que acceden al SPE y dado que los colocados han presentado un comportamiento alcista se puede concluir que a medida que se capacite a la población se va a cubrir mas fácilmente la demanda insatisfecha por medio del capital humano.

El impacto del SPE en el desempleo estructural de la ciudad en los menores de treinta es casi nulo ya que para el 2001 de 195.889 personas afectadas por el desempleo estructural solo se colocaron 4.238 es decir el 2.1%, y aunque en el 2004 esta cifra presento aumentos significativos, ya que se logró colocar de 200.381 personas afectadas por desempleo estructural a 16.312 lo que equivale al 8.1% el impacto no es el esperado y sigue siendo bajo, a pesar de la intermediación y los mecanismos de capacitación que ofrece el SPE – SENA a la población, lo que evidencia que los esfuerzos por contrarrestar dicha tipología de desempleo no han sido suficientes.

En este orden de ideas se van a proporcionar las recomendaciones pertinentes de esta investigación con el fin de mejorar el servicio que brinda el SPE-SENA:

Para obtener resultados más precisos en nuevas investigaciones es necesario que el SPE proporcione datos eficientes y precisos acerca de todas las variables que maneja dentro de su proceso de intermediación y capacitación ya que para el resultado de esta investigación quedó un poco limitado dado los problemas que se presentaron para adquirir alguna información.

El SPE debe intensificar sus políticas de enseñanza y apoyarse en la información que maneja en cuanto a dinámicas ocupacionales, con el objetivo de redireccionar sus cursos de capacitación en aquellas áreas en las cuales no hay oferta calificada para cubrir vacantes dinámicas, teniendo en cuenta que existen áreas ocupacionales que están saturadas de trabajadores y por el contrario hay déficit en algunas otras áreas de desempeño.

Sabiendo que la población juvenil es una de las que mas accede a los servicios que presta el SPE seria importante que se creara conciencia especialmente entre esta población de la necesidad de capacitarse para conseguir empleos de mejor calidad con el objetivo de mejorar los índices de calidad de vida de la población.

Proliferar el uso del SPE especialmente en la demanda de trabajo y brindar asesoría en el proceso de publicación y culminación del proceso para obtener con éxito la colocación de la oferta de trabajo.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alchian, Armen A. *Information Cost, Pricing and Resourse Unemployment.* McMillan, 1970.

Baquero, J. *¿Quienes tienen mayores posibilidades de colocase? Análisis empírico con base en información del Servicio publico de empleo de Bogota.* Bogota: Sena Dirección General – Dirección de Empleo y Trabajo: 2005.

Ceballos, Owen. *El Centro de Información Para el Empleo del SENA y el Modelo del Coste de Viaje*. Universidad del Valle, Departamento de Economía, 2003.

Ehrenberg, R. y R. Smith. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Addison Wesley, 2003.

Hamermesh, D. *Labor Demand*. Princenton, Princenton University Press, 1993.

Hamermesh, D y Ress, A. *Economía del Trabajo y los Salarios. Alianza*, Universidad Textos, 1985.

López, H. <<Mercado Laboral Urbano y Desempleo Friccional y Estructural de Colombia: el Papel del SENA>>.*Planeación y Desarrollo* XXV. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, (1994): 257-290.

Lora, E. *¿Por que tanto desempleo? ¿Que se puede hacer?* Bogota 2001.

Mazza, Jacqueline. *Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo: Departamento de Desarrollo Sostenible. Panamá, 2001

McConnell, C., Brue, S. y D. Macpherson. *Economía Laboral*. Mc Graw Hill, 2003.

Mortensen, D. <<Job Search and Labor Market Analysis>>. Orley Aschenfelter y Richard Layard (Eds.) *Handbooks of Labor Economics* Vol. 2. Ámsterdam: North-Holland, 1986: 849-850.

Sachs, L. <<*Macroeconomía en la economía globa>>l*. Ed. Pretenci Hall Hispanoamericana, S.A, 2003.

Rodríguez, O. *Teoría del subdesarrollo de la CEPAL*. México, D.F. Siglo Ventiuno Editores, 1980: 77-98.

ANEXOS

1. Bogotá: Tasa de desempleo por género, rangos de edad y nivel educativo

Trimestre abril-junio 2001-2005 (porcentaje)

	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL	18	18,4	17,4	15,4	13,3
Hombres	17,2	16,9	15,4	14	11,6
Mujeres	18,9	19,9	19,5	16,8	15
RANGOS DE EDAD					
12-19	41	39,4	37,9	29,6	26,9
20-29	23,8	24,5	24	20,8	18,1
30-39	14,1	13,9	12,6	12	11,2
40-49	12,9	12,2	12,2	11,2	9,2
50-59	14,2	13,6	10,3	13,1	10,1
60+	9,4	12,8	13,2	10,3	7,8
NIVEL EDUCATIVO					
Ninguno	8,8	15,3	8,6	15,4	6,1
Primaria	14,5	15	17,1	13,8	11,7
Secundaria	20,7	20,4	18,7	16,3	14,4
Superior	16,2	17,4	16	15,3	12,8

Fuente: Dane, Encuesta Continua de Hogares

Cálculo: SHD, Dirección de Estudios Económicos

2. CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA CENTROS PUBLICOS DE EMPLEO

ENERO-DICIEMBRE 2000

	GENERO			EDAD										SITUACION OCUPACIONAL		
	M	F	TOTAL	<19	20_24	25_29	30_34	35_39	40_44	45_49	50_54	55_59	>60	ASP.	CES.	OCUP.
2000	22.662	29.117	51.779	21.304	15.494	6.083	3.837	2.487	1.386	703	288	126	44	17.772	33.843	165
2001	25.590	33.265	58.855	10.679	23.068	10.019	5.602	4.152	2.823	1.539	626	247	83	19.024	39.512	319
2002	25.329	29.509	54.838	8.614	16.391	10.505	7.118	5.283	3.414	2.009	932	343	204	2.042	52.274	509
2003	30835	52716	83.551	14747	39734	10743	6380	4605	3419	2198	1095	447	183	9453	52102	21996
2004	41.068	56.681	97.749	18.013	39.757	14.036	8.686	6.648	5.008	3.152	1.519	617	313	15.890	64.857	17.002
2005	45.821	52.088	97.909	21.331	36.388	16.487	7.644	6.193	4.321	2.901	1.440	735	469	14.821	12.076	71.012

Fuente : Centros de Servicio Publico de Empleo. Reportes poferta1, poferta2 y poferi2d.

3. CARACTERISTICAS DE LAS COLOCACIONES

ENERO - DICIEMBRE 2000

	GENERO		TOTAL	EDAD										SITUACION OCUPACIONAL			SALARIO				
	M	F		< 19	20_24	25_29	30_34	35_39	40_44	45_49	50_54	55_59	>60	ASP	CES	OCUP	1	S1-2	S2-3	S3-4	> 4
2000	3677	3440	7117	363	1923	2048	1419	820	349	148	33	12	2	96	6884	137	2791	3599	500	166	61
2001	3806	3236	7042	315	1956	1967	1337	859	370	168	45	17	7	174	6721	147	3045	3432	434	60	71
2002	4.062	4.155	8.217	489	2.460	2.165	1.521	842	426	203	76	31	4	266	7.852	99	5.193	2.589	323	52	60
2003	5811	7116	12927	1040	5358	2911	1535	1029	565	284	136	49	20	1048	10637	1000	8978	3037	710	53	149
2004	10608	12375	22983	1481	9524	5307	2644	1780	1062	661	313	156	55	1694	17342	3947	16496	4979	949	377	182
2005	8085	10108	18193	1.911	7.479	3.731	1.893	1.365	911	492	238	128	45								

Fuente: centros Publicos de Empleo . Reporte poferta3, pofert10, caractfe2

4. VACANTES CAPTADAS SPE-SENA REGIONAL BOGOTA (2000-2005)

	Genero				EDAD										
	M	F	IND	TOTAL	< 19	20_-24	25_-29	30_-34	35_-39	40_-44	45_-49	50_-54	55_-59	> 60	IND
2000	7.470	6.528	6.728	20.726	184	3.630	6.744	3.911	615	83	8	1	503	2.722	2.325
2001	8.617	7.034	7.750	23.401	82	3.058	7.563	5.817	736	118	8	.	540	3.145	2.334
2002	2.641	3.542	1.640	26.546	46	3.134	8.286	5.848	1.232	167	9	1	2.641	3.542	1.640
2003	10.760	8.715	14.943	34.418	39	4.879	11.146	7.427	1.507	151	16	1	2.849	3.963	2.440
2004	10.760	8.715	14.943	44.144	39	4.879	11.146	7.427	1.507	151	16	1	2.849	3.963	2.440
2005				43.713											

Fuente: centros Publicos de Empleo . Reporte poferta3, pofert10, caractfe2

5. Nivel C, 2005	
OCUPACIONES DINÁMICAS:	**OCUPACIONES DINÁMICAS EN DEMANDA:**
Auxiliares administrativos	Operadores de máquinas para la elaboración de alimentos y bebidas
Auxiliares contables	Operadores de máquinas de impresión
Auxiliares de almacén y bodega	Electricistas de Vehículos
Auxiliares de enfermería	Mecánicos electricistas
Carpinteros	Operadores de máquinas para plásticos
Digitadores	Mecánicos de aire acondicionado y refrigeración
Electricistas industriales	Operadores de máquinas herramientas
Mecánicos de vehículos	Operadores de máquinas para trabajo de metal
Operadores máquinas para coser	
Secretarios	
Vendedores	
Ventas no técnicas	
Auxiliares de oficina	
Carteros	
Mensajeros	
Mercaderistas e impulsadores	
Soldadores	
Panaderos y pasteleros	
Meseros y capitán de meseros	
Auxiliares de estadística y encuestadores	
Trabajadores del campo	
Vigilantes y guardias de seguridad	
OCUPACIONES DINÁMICAS EN OFERTA:	**OCUPACIONES POCO DINÁMICAS:**
Cortadores de carne	Acompañantes domiciliarios
Guías de viaje y turismo	Agentes de viajes
Auxiliares de odontología	Chapistas y caldereros
Auxiliares del cuidado de niños	Ensambladores e inspectores de vehículos automotores
Recreacionistas	Inspectores de Policía
Trabajadores de Fundición	Operadores de máquina de planta química
Trabajadores Pecuarios	Operadores de máquinas para preparación de fibras textiles
Mecánicos de motos	Operadores de máquinas para procesamiento de madera
Promotores de Salud	Operadores de máquinas, tratamiento de metales y minerales
Trabajadores de Vivero	Operarios de apoyo y servicios en minería bajo tierra
Auxiliares de laboratorio clínico	Pescadores
Empleados de recepción hotelera	Trabajadores de explotación forestal
Sastres, moditos, peleteros y sombrereros	Operarios de máquinas para la producción de pulpa.

6. Nivel C, 2006	
OCUPACIONES DINÁMICAS:	**OCUPACIONES DINÁMICAS EN DEMANDA:**
Recepcionistas y operadores de conmutador	Auxiliares de nómina y prestaciones
Digitadores	Auxiliares de compras e inventarios
Auxiliares contables	Cortadores de carne
Cajeros de servicios financieros	Carpinteros
Auxiliares de cartera y cobranza	Ebanistas
Auxiliares administrativos	Mecánicos de aire acondicionado y refrigeración
Auxiliares de archivo y registro	Electricistas de vehículos automotores
Auxiliares de información y servicio al cliente	Operadores de máquinas para procesamiento de plástico
Auxiliares de estadística y encuestadores	Operadores de máquinas de tintura y acabado textil
Carteros y mensajeros	Cortadores de tela, cuero y piel
Auxiliares de almacén y bodega	Operadores de máquinas de impresión
Auxiliares de enfermería	Operadores de máquinas herramientas
Auxiliares de droguería y farmacia	Operadores de máquinas para el trabajo de metal
Vendedores, Ventas no técnicas	
Vendedores de mostrador	
Mercaderistas e impulsadores	
Cajeros de Comercio	
Panadero y pasteleros	
Meseros	
Vigilantes y guardias de seguridad	
Estilistas, esteticistas y a fines	
Soldadores	
OCUPACIONES DINÁMICAS EN OFERTA:	**OCUPACIONES POCO DINÁMICAS:**
Empleados de recepción hotelera	Auxiliares de banca, seguros y otros servicios financieros
Guías de viaje y turismo	Auxiliares de personal
Auxiliares del cuidado de niños	Auxiliares de biblioteca
Trabajadores pecuarios	Auxiliares de correo y servicio postal
Trabajadores del campo	Operadores telefónicos
Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	Auxiliares de odontología
Operadores de máquinas y trabajadores relacionados	Auxiliares de servicios a la salud
Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	Recreacionistas
Conductores de bus	Operadores de juegos mecánicos y de salón
	Perforadores de posos de gas y petróleo
	Trabajadores de explotación forestal
	Ajustadores de máquinas de herramientas
	Instaladores de red de energía
	Plomeros
Fuente: Observatorio laboral- SENA	

7. DINÁMICA OCUPACIONAL POR DEMANDA 2005			
	INSCRITOS	**VACANTES**	**COLOCADOS**
Operadores de máquinas para la elaboración de alimentos y bebidas	285	320	182
Operadores de máquinas de impresión	222	381	116
Electricistas de Vehículos	292	420	93
Mecánicos electricistas	172	490	170
Operadores de máquinas para plásticos	192	345	94

Mecánicos de aire acondicionado y refrigeración	340	506	106
Operadores de máquinas herramientas	364	1056	298
Operadores de máquinas para trabajo de metal	167	599	173

FUENTE: Servicio Público de Empleo

8. DINÁMICA OCUPACIONAL POR DEMANDA 2006			
	INSCRITOS	**VACANTES**	**COLOCADOS**
Aux. de nóm. y prest.	180	370	120
Aux. de comp. e invent.	250	410	121
Cortadores de carne	380	503	180
Carpinteros	417	953	238
Ebanistas	292	482	109
Mecán. de aire acondi. y refrig.	345	509	129
Electri. de vehí. auto.	320	496	120
Oper. de máq. para procesa. de plást.	205	345	102
Oper. de máq. de tint. y acabado text.	209	386	133
Cortadores de tela, cuero y piel	378	584	224
Operad. de máq. de impre.	235	392	125
Operad. de máq. herra.	352	1065	280
Operad. de máq. para el trab. de metal	177	610	190

FUENTE: Servicio Público de Empleo