

Jaime Tenjo Galarza
Ph.D en Economía, University of Toronto
Líder del subcomponente laboral
MIDAS – USAID
(Más Inversión para el Desarrollo Sostenible – Agencia de
EEUU para el Desarrollo Internacional)

Voy a comenzar con una afirmación que en principio puede sonar controversial pero que cuando uno la mira con más cuidado no lo es tanto. Voy a comenzar afirmando que *“más educación no necesariamente implica mayor productividad laboral”*. Para que la inversión en capital humano genere aumentos significativos en la productividad laboral se requieren dos cosas: que sea de buena **calidad** y que sea **pertinente**. Muchas personas unen estas dos características dentro de la denominación general de calidad, pero yo prefiero mantenerlas separadas porque me parece que son suficientemente importantes y porque se logran a través de acciones diferentes, pero muy relacionadas entre sí.

Las decisiones sobre inversión en capital humano tienen dos aspectos muy importantes. Uno es que son decisiones que se toman en el presente pero cuyos resultados no se van a ver sino en el largo plazo. En este momento la sociedad tiene que tomar decisiones sobre la cantidad y el tipo de técnicos, tecnólogos y universitarios que la sociedad va a necesitar, digamos, dentro de 5 años o más. El otro aspecto es el aspecto de corto plazo al cual me voy a referir en un momento. En términos de las decisiones de largo plazo, hay muchas clases de personas que participan pero yo la clasifico en tres: una son las familias que toman decisiones sobre el tipo de educación que van a proporcionar a sus hijos; otra clase son las instituciones educativas

mismas que toman decisiones (sobre todo las privadas) que toman decisiones sobre qué tipo de programas van a ofrecer; y finalmente el otro grupo de tomadores de decisiones son los gobiernos en la medida en que ellos pueden decidir sobre los contenidos y sobre el tipo de educación que se va a presentar.

Generalmente, en una economía que funciona a través del libre mercado -incluyendo el libre mercado en el área educativa-, el principal grupo de personas que toman las decisiones más importantes son las familias y si no hay información, como por ejemplo la que tenemos en el Observatorio, las toman a través de información que ellos obtienen a en su contacto con otras personas acerca de salarios, los costos de programas, sobre gustos, oportunidades de empleo, etc. Esto se traduce en demandas para los oferentes de educación y capacitación quienes a partir de eso montan sus programas. También los gobiernos entran a participar en estas decisiones a través de la reglamentación y la regulación de los programas de educación. En ausencia de un sistema de información adecuado, muy probablemente estas decisiones van ser incompletas y muchas decisiones de estas pueden ser equivocadas y por eso es tan importante poder tener acceso a información como la del Observatorio y a otro tipo de información sobre la cual quisiera hablar un poco más adelante.

En el corto plazo también hay una serie de problemas que implican decisiones, que tal vez no las llamaríamos de educación propiamente, pero sí de entrenamiento, re-entrenamiento y de pronto hasta de cambio de las vidas profesionales de las personas. En el mundo moderno y en un mundo cada vez más globalizado, la economía cambia muy rápidamente y todos esos cambios se ven reflejados en el mercado laboral. Continuamente entran y salen

empresas de los mercados y esto constituye uno de los mecanismos más importantes para mejorar la productividad de la fuerza laboral, se destruyen empleos que han quedado obsoletos, que son ineficientes o simplemente se crean empleos con tecnologías nuevas y avanzadas. Desafortunadamente muchos de los trabajadores que pierden sus empleos en ese proceso no tienen las habilidades necesarias para entrar a los empleos que se están creando. El profesor de la Universidad Javeriana, el economista Jan ter Wengel, calcula que en la industria manufacturera la tasa de rotación de los empleos es de 20% al año, es decir que 1/5 de los empleos del sector manufacturero se reconstituye cada año, con lo cual, si se extrapola, implicaría que la totalidad de los empleos se reconstituyen en un periodo de cinco años. Esto plantea necesidades importantes en términos de re-calificación de la mano de obra y la oferta de programas de re-entrenamiento a la cual de alguna manera las entidades educativas tienen que responder.

Este preámbulo es para mencionar la importancia que tiene la información que ofrece el Observatorio Laboral y que presentó hoy la señora Ministra. Ahora, este Observatorio tiene muchas ventajas y creo que no hay nada parecido en este país en este momento, pero obviamente requiere de ajustes adaptaciones importantes, muchos de los cuales ya se mencionaron. Todos esos ajustes hay que hacerlos pero el ajuste más importante es la necesidad de vincular muchas otras instituciones de la sociedad a este modelo de Observatorio. Por ejemplo mucha de la información que se requiere para complementar la información del Observatorio debería provenir del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- y en estos momentos creo que hay vacíos importantes. El DANE tiene diferentes fuentes de información que yo creo son buenas y muy

usables en términos de la oferta de trabajadores, por ejemplo la Encuesta de Hogares, pero tiene muy poca información sobre el lado de la demanda. Por ejemplo no es posible encontrar información sobre vacantes y mucho menos sobre vacantes activas, es decir vacantes que los empleadores realmente están buscando llenar, su distribución por sector económico por ocupación etc. Este sería un elemento de información para complementar la ofrecida por el Observatorio Laboral. Tampoco hay información sobre rotación en los empleos excepto la que algunos investigadores han sacado manipulando los datos de la Encuesta Anual Manufacturera. Yo creo que el DANE tiene que vincularse a este esfuerzo para comenzar a generar la información complementaria a la del Observatorio.

El sector productivo también tiene que empezar a vincularse y el MEN tiene que hacer un esfuerzo para vincularlos de una manera mucho más activa. Obviamente están las encuestas a empresarios que se están haciendo y eso es importante, pero sería bueno generar mecanismos para que el sector productivo comunique la información relevante de la misma manera que las universidades y los institutos de educación técnica los están haciendo. Desde luego que estas entidades de educativas y de investigación deben vincularse en dos sentidos: por un lado contribuyendo con la información, ya lo están haciendo pero deben hacerlo tal vez más rápido y de una manera más organizada, pero también, y un papel muy importante, es el de ser usuarios y analistas de esta información para planear su oferta educativa y para hacer recomendaciones de política laboral, de política en materia de ocupación y de política económica en general.

Quiero terminar haciendo unos comentarios generales sobre la información que se ha presentado. Quiero señalar que la información es muy valiosa, pero que las personas que están pensando usar esta

información tienen que ser cuidadosas en varios aspectos: los salarios que se presentan son los Ingresos Básicos de Cotización y probablemente subestiman la remuneración que reciben las personas que cotizan por el sistema PILA. Además, dichos salarios no son de todas maneras suficientes (aunque no existiera esa subestimación) para poder tomar decisiones en esta materia porque es importante conocer los **costos** de la educación, tanto los costos privados como los costos sociales de la educación. Mauricio Santamaría había hablado que una parte importante de los que no entran al sistema de educación superior lo hacen por falta de recursos económicos, pero por ejemplo para juzgar si un salario es alto o bajo es importante conocer el costo en el que incurren las personas para llegar a obtener un determinado título o diploma.

Esto me parece esencial dentro del contexto de la educación tecnológica, en la cual el SENA obviamente juega un papel muy importante. El SENA tiene varios tipos de programas. Aunque la mayoría de los programas tienen unos costos muy bajos en términos de matrículas, sí tienen costos altos en términos de lo que Mauricio Santamaría llamaba **costo de oportunidad** (los ingresos que sacrifican para asistir a la capacitación que reciben). Para mí es un poquito intrigante que aunque la educación técnica y tecnológica ha aumentado en términos de la remuneración que sus graduados reciben, sigue estando por debajo de la universitaria. En términos privados la educación que reciben los técnicos y los tecnólogos del SENA debería tener una tasa de rentabilidad muy alta, pero cuando uno considera los costos sociales es posible que dicha rentabilidad no sea tan alta. En este sentido comparto la preocupación de la Ministra cuando nos muestra que una proporción importante de los técnicos y tecnólogos graduados no están trabajando en las áreas en las que

fueron formados. Quisiera entonces llamar la atención sobre el hecho de que probablemente la rentabilidad social de la educación técnica y tecnológica no sea tan alta como si es en otras formas de educación y por lo tanto tenemos que echar una buena mirada a este tipo de educación. Probablemente uno de los elementos que hay que mirar es la pertinencia de esta educación y determinar si está o no de acuerdo con las necesidades del mercado.