

Propuestas de Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú

1. Antecedentes

Las grandes transformaciones en la estructura ocupacional provocadas por el nuevo ciclo tecnológico y por la apertura de la economía peruana aumentaron la necesidad de realizar un acercamiento real a la evolución del mercado laboral y estudiar su interacción con el mercado educativo. Para ello, se debe examinar los cambios constantes del entorno socio-económico que estimulan la búsqueda de mecanismos que permitan conocer las tendencias, analizar sus características y proponer alternativas de acción en materia socio laboral, en el marco de las políticas activas de empleo.

Se puede comprobar que los trabajadores tienen problemas para disponer de la información que necesitan para aprovechar las oportunidades de obtener un empleo y reducir las dificultades que existen para acceder a un puesto de trabajo. Los empresarios no llegan a expresar todas sus demandas de trabajo y calificaciones necesarias para cubrir las exigencias del ámbito productivo. Las instituciones educativas no tienen la información dinámica del mercado laboral para saber qué especialidades ofertar, a qué niveles y con qué grado de complejidad. Las personas que demandan formación no tienen la información para orientar sus expectativas de conocimiento en aquellas ocupaciones que podrían insertarlos en el mercado laboral. Asimismo, no se tiene la información de los avances tecnológicos que permitiría que el mercado educativo incorpore los nuevos patrones a sus propuestas educativas y que la empresa asimile esos cambios para elevar la productividad y la calidad de sus productos. El Estado también necesita nutrirse de información y realizar diagnósticos de aquello que hace falta al país para llevar adelante las políticas públicas. Y para realizar

propuestas que permitan generar un desarrollo sostenible según las características específicas del mercado laboral y educativo.

2. Política de Información sobre el Mercado de Trabajo

El Diagnóstico de la Formación Profesional identifica distorsiones en el mercado de trabajo debido a las dificultades para el acceso a la información. Estas dificultades se reflejan en el hecho de que las personas suelen capacitarse en aquello que no responde a las exigencias del mercado productivo. Además, las empresas no explicitan lo suficiente las calificaciones que necesitan sus trabajadores de acuerdo a los requerimientos de la actividad productiva o de servicios. Por su parte, las entidades de formación ofertan especialidades que no responden a las características del mercado laboral. El Estado tampoco tiene la información suficiente para desarrollar nuevos mecanismos que permitan optimizar la política activa de empleo, de tal forma que promueva la disminución del desajuste entre la oferta y la demanda de capacitación.

Por lo tanto, debe ser política del sector proporcionar la información fidedigna y procesada según patrones internacionales, que facilite el conocimiento del mercado de trabajo para los agentes socio económicos, principalmente para los programadores y gestores de las políticas activas de empleo. De este modo, debe desarrollarse un instrumento que permita lograr la producción, el análisis y la difusión de las informaciones necesarias para el manejo de las políticas de empleo.

Los efectos de esta política de información sobre el mercado de trabajo se reflejará en una mejoría de la empleabilidad de los trabajadores, de la productividad y competitividad de las empresas y de la sostenibilidad de las políticas activas de empleo. De este modo, se logrará incrementar los niveles de la adecuación ocupacional en el mercado de trabajo peruano.

3. Instrumento: El Observatorio Socio Laboral

En el marco del propósito que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción Social de organizar los servicios relacionados con las políticas activas de empleo y, teniendo en cuenta, la necesidad de contar con información objetiva para el desarrollo de los temas ligados al mercado laboral y a la formación profesional, se propone la puesta en marcha de un **mecanismo de observación permanente de la evolución del mercado de trabajo** y su interacción con otros mercados.

La puesta en marcha de un Observatorio Socio Laboral peruano debe consolidar la labor que se viene realizando en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social con el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales y la Oficina de Estadística, entre otros. De este modo, se permitirá la constitución de un instrumento que facilite la transparencia y el ajuste entre la oferta y la demanda de los diversos mercados involucrados en la dinámica laboral, como un vehículo a través del cual los diversos agentes socio económicos puedan disponer de información útil y pertinente para sus intereses y propósitos.

La misión del Observatorio Socio Laboral es ser un instrumento que mide y analiza la situación del mercado laboral, brindando a los agentes sociales información detallada sobre la realidad social, económica, laboral, formativa y tecnológica. Así mismo, realiza las proyecciones sobre su probable evolución, sirviendo como un referente de investigación y/o de acción en relación a la toma de decisiones de los diversos agentes socio económicos involucrados.

El objetivo central del Observatorio Socio Laboral es proporcionar a los agentes socio económicos (gobierno, trabajadores, empresas, instituciones de formación, entre otros) involucrados en la dinámica del mercado laboral y del mercado educativo, información relevante y oportuna, así como análisis pertinentes sobre la dinámica de estos mercados y sus articulaciones para la toma de decisiones y el diseño de las acciones que sean necesarias para mejorar su funcionamiento.

Las áreas de actividad relacionadas con la producción, análisis y difusión de la información en el ámbito del Observatorio Socio Laboral deben ser divididas en cinco grupos: área de producción de la información, área de demanda de trabajo, área de oferta de trabajo, área de formación profesional y área regional/departamental.

4. Recomendaciones de la Comisión de Formación y Capacitación para el Trabajo

Considerando lo expuesto:

- I. Se recomienda que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social reconozca la importancia de la política de información socio laboral que responda a las necesidades de los agentes económicos, reforzando el rol del Ministerio de Trabajo y Promoción Social en la generación, análisis y difusión de la información sobre el mercado de trabajo y su interacción con otros mercados.
- II. Se recomienda que el instrumento para llevar a cabo esta línea estratégica sea la constitución de un Observatorio Socio Laboral que ponga en marcha un mecanismo de observación permanente de la evolución del mercado de trabajo.
- III. Se recomienda que el Observatorio Socio Laboral tenga un Componente de Formación Profesional que busque: determinar los niveles y la estructura de la formación profesional de la PEA; determinar las necesidades de formación profesional del aparato productivo; realizar el seguimiento de la oferta formativa; facilitar la información necesaria para el monitoreo y la evaluación de las acciones relacionadas con la formación profesional; sistematizar la información sobre la intersección entre las dinámicas del mercado laboral y del mercado educativo, entre otras funciones.

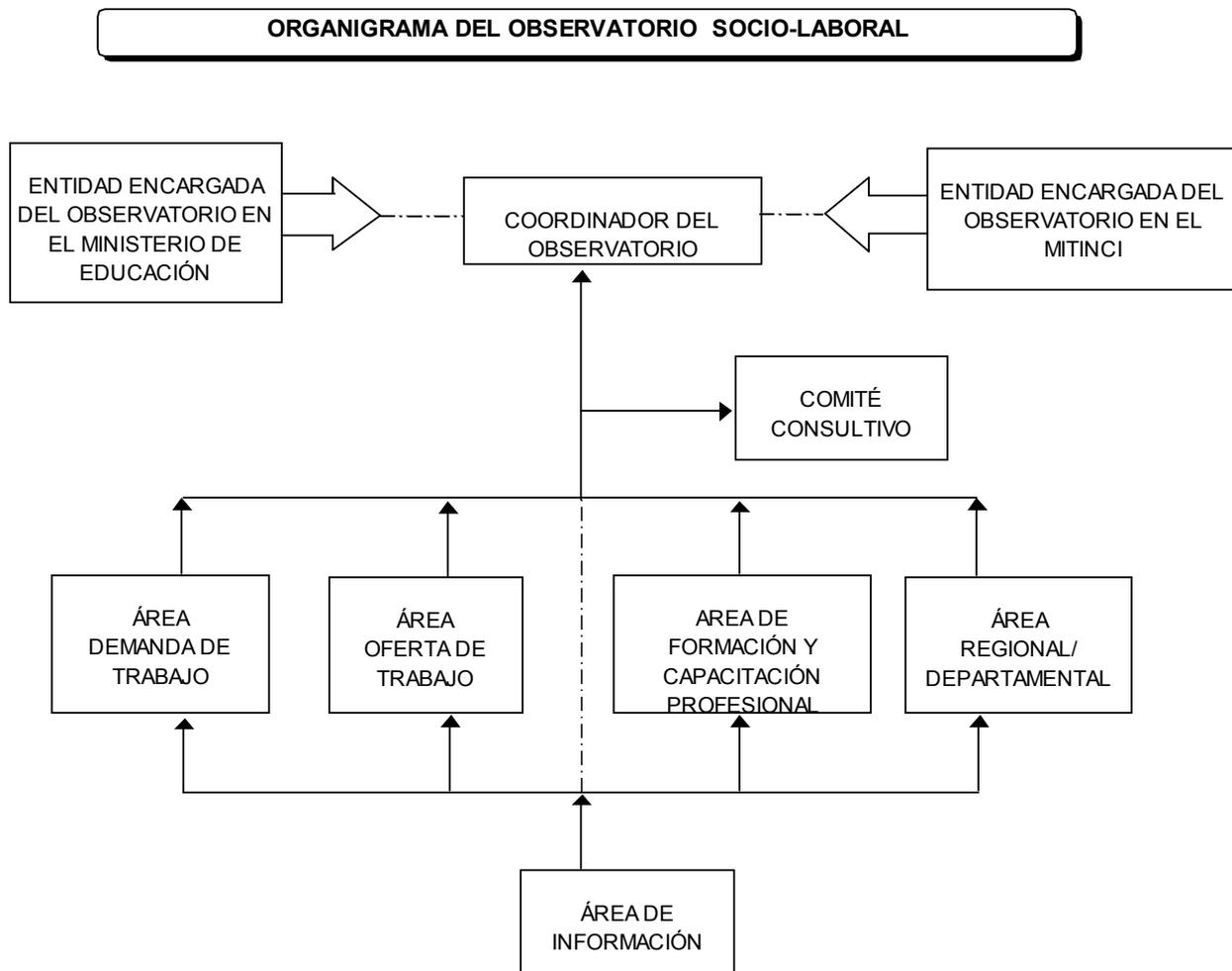
- IV. Se recomienda que el Observatorio Socio Laboral tenga un Componente de Formación Profesional que produzca fundamentalmente la siguiente documentación: Diagnóstico sobre el mercado de trabajo y la formación profesional en el Perú; Informe sobre la adecuación ocupacional de la PEA; Informe sobre la estructura ocupacional de la demanda laboral sectorial; Informe sobre la situación y evolución de las carreras técnicas; Análisis ocupacional; Informe sobre las características de la oferta formativa; Informe sobre los cambios tecnológicos en el aparato productivo y sus requerimientos formativos; Diagnóstico de las necesidades de formación de las empresas de las regiones.
- V. Se recomienda que junto al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, se sumen otros responsables, que sean a la vez los principales usuarios, siendo los sectores más indicados para incorporarse al organigrama del Observatorio Socio Laboral, en primera instancia, el Ministerio de Educación, así como el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales; y, posteriormente los demás sectores que se consideren necesarios para su adecuado desarrollo.
- VI. Se recomienda que en la composición del Comité Consultivo del Observatorio Laboral se encuentre la representación organizada de los empresarios y de trabajadores, de tal forma que se constituya como una fuente de información para los agentes socio económicos involucrados.
- VII. Se recomienda que el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco del Planeamiento Estratégico Multisectorial para el Sector Público peruano, decida como prioritario los proyectos que consoliden el Observatorio Socio Laboral, especialmente, los que refuercen la capacidad de producción, análisis y difusión en el ámbito de las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; así como aquellos proyectos que refuercen la capacidad de producción, análisis y difusión sobre la evolución de las necesidades de formación profesional en el Perú.

ANEXO 1: PRINCIPALES USUARIOS DEL OBSERVATORIO SOCIO LABORAL

Principales usuarios de estadísticas o análisis laborales



ANEXO 2: ORGANIGRAMA DEL OBSERVATORIO SOCIO LABORAL



ANEXO 3: MATRIZ DE TEMAS DE INTERES DEL OBSERVATORIO SOCIO LABORAL

OFERTA LABORAL	Grupos específicos:		<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes - Mujeres - Sectores vulnerables
	Variables de interés:		<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos - Ocupación - Capacitación y formación - Estructura de mercado
DEMANDA DE TRABAJO	Empresas	Mediana y gran empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Requerimiento de formación y capacitación de mano de obra - Ocupación - Cambios tecnológicos - Relaciones laborales y modalidades de contratación. - Cambios en los estilos de dirección y administración - Sectores económicos - Movilidad laboral u ocupacional - Entidades de financiamiento a las PyMES
OFERTA EDUCATIVA	Entidades de Capacitación y formación		<ul style="list-style-type: none"> - Mapeo por tipos de formación - Calidad educativa (pertinencia) - Infraestructura y tecnología - Calificación docente - Curricula y metodología - Entidades de capacitación especializada en las PYMEs - Nuevas modalidades - Asesoría técnica