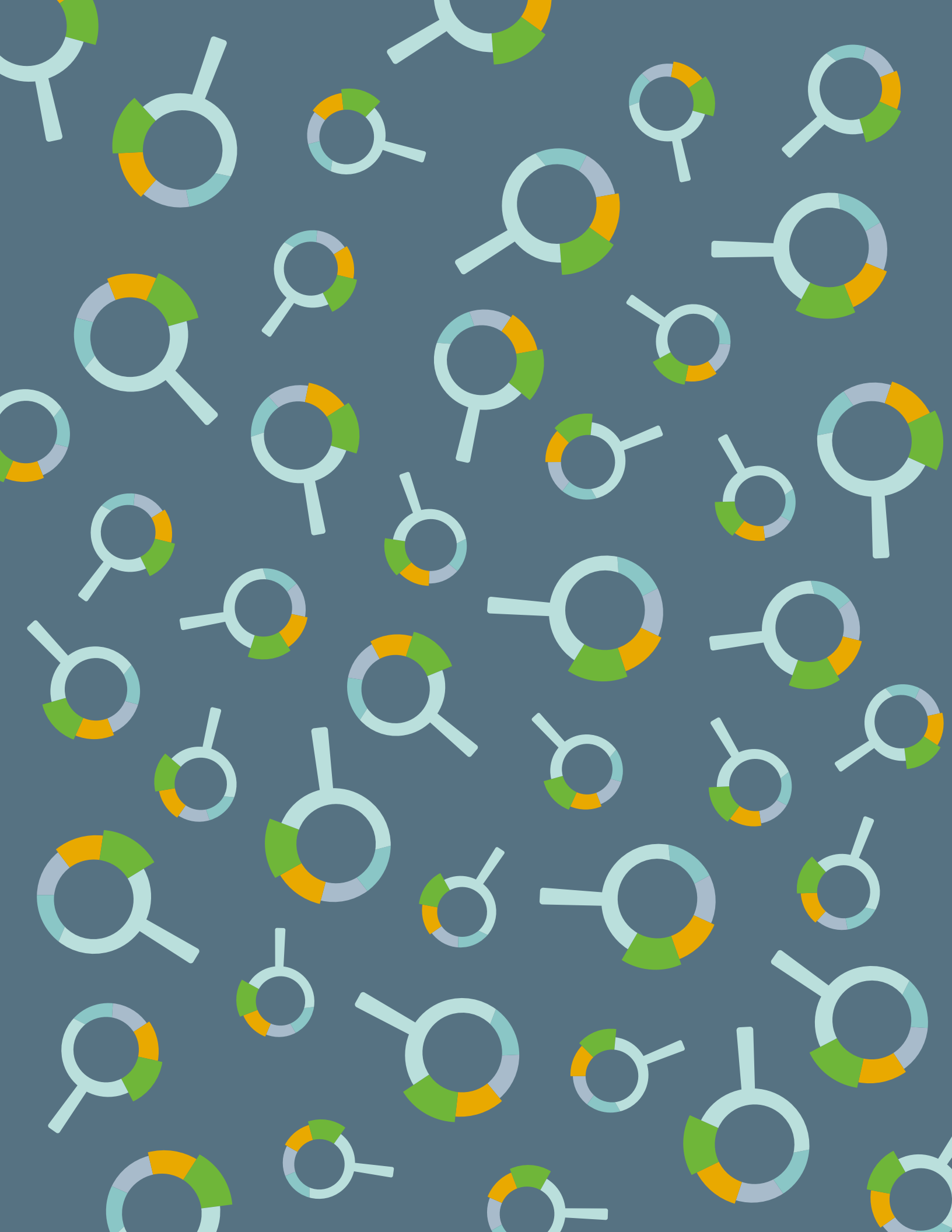
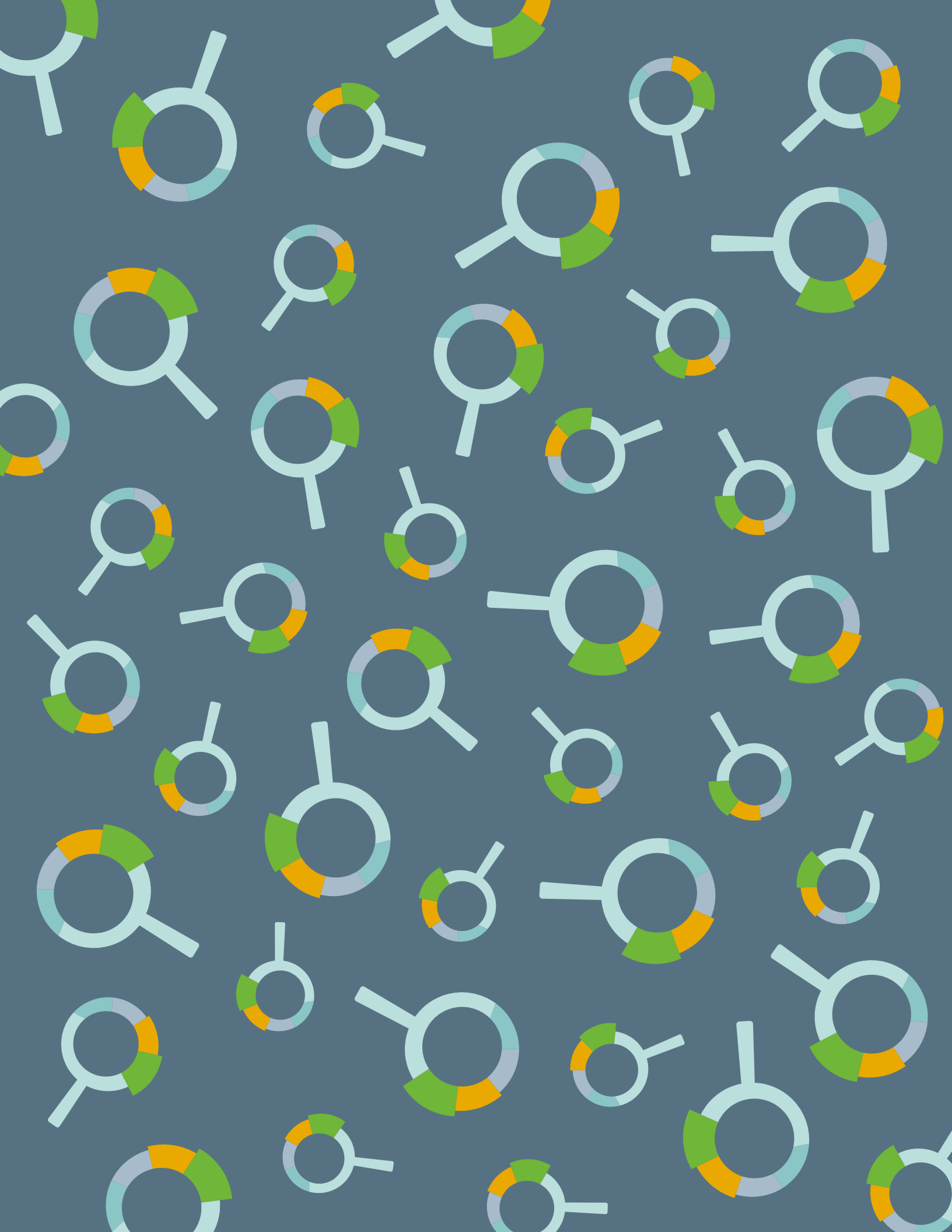






*Julio César Riascos
San Juan de Pasto,
octubre 25 de 2022*

El Centro de Estudios de Desarrollo Regional CEDRE, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño, operador del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo, ORMET Nariño, es un espacio que contribuye al desarrollo de la investigación e interacción social, aglutinando capacidades, competencias, recursos y propósitos direccionados al mejoramiento de las condiciones de vida de nuestra región en su conjunto. En esta oportunidad, el boletín aborda tres capítulos con diferentes enfoques del mercado laboral.

El primero explora un diagnóstico de las perspectivas que tiene la población joven en el municipio de Pasto, se parte de una caracterización demográfica y un contexto del mercado laboral, seguido de un examen de la percepción de los jóvenes frente a los desafíos y oportunidades en materia de calidad del empleo, barreras acceso y remuneraciones esperadas. Este primer texto advierte un marco de política sobre el que toman asiento las recomendaciones potenciales para mejorar el funcionamiento de este complejo mercado.

El segundo capítulo que compone este volumen, se concentra en un estudio de caso sobre las brechas de capital humano en las actividades de alojamiento y servicios de alimentación en el municipio de Ipiales. Una de las principales preocupaciones que existe para una sociedad, es el adecuado funcionamiento de los mercados laborales y su articulación con la oferta formativa

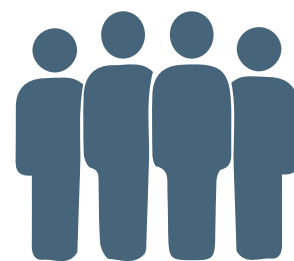
y la demanda, se espera la existencia de mecanismos de ajuste que garanticen el equilibrio de manera continua, en especial frente a los procesos de formación y capacitación que toman los trabajadores para responder a las necesidades del sector productivo.

Finalmente, este boletín exhibe un abordaje al efecto inercia en la desocupación de Nariño durante el periodo comprendido entre 2007-2020. Se utilizan rudimentos de estadística y econometría para producir un escenario en el cual se examina si la trayectoria de la desocupación depende de sí misma y de una combinación de determinantes teóricos clásicos, como la capacidad de producto y los salarios reales. El estudio advierte, las complejidades intrínsecas en la modelación econométrica.

El mercado laboral de los jóvenes, las brechas de capital humano, como la tendencia estadística de las causas de la desocupación histórica en el departamento, nos permiten aproximarnos a la compleja realidad de sectores clave del trabajo y la producción, aportes académicos que buscan contribuir al paradigma Universidad – Región.

Desde la dirección del CEDRE exhortamos a la comunidad académica a formar parte del debate social que se cuece en un entorno de pospandemia y a las autoridades institucionales, encargadas de la estructuración y gestión de política, a considerar como parte esencial en la construcción de herramientas de interacción social, los resultados de estas investigaciones.

MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL MUNICIPIO DE PASTO, 2021



Alejandra Santacruz¹
Mayra Dayana Rodríguez²
Julieth Ordoñez Ortega³
Sara Camila Risueño⁴

Introducción

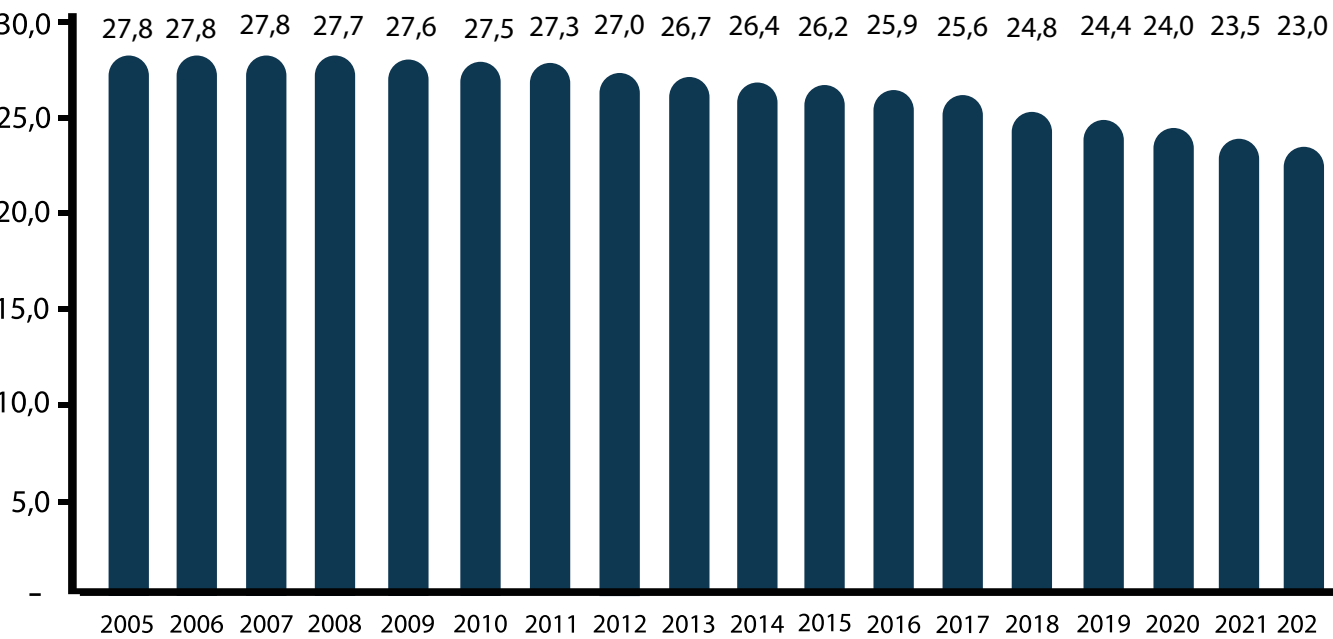
Diversos estudios evidencian que existen características particulares que definen la forma cómo se incorporan las personas al mercado laboral, por ejemplo, la edad, el sexo, la educación, la experiencia. Las estadísticas de empleo indican que las mujeres y los jóvenes en promedio, presentan tasas de desempleo superiores y tasas de participación inferiores con respecto a la media general, estas situaciones no solo limitan a las personas en su posibilidad de generar ingresos y mejorar su calidad de vida, sino que impiden a la sociedad en su conjunto aprovechar el capital humano disponible, lo cual es signo de ineficiencia económica.

En este sentido, se considera importante analizar la situación de empleo en el colectivo de jóvenes en Colombia y particularmente en el municipio de Pasto, por lo que este documento se ha estructurado de la siguiente manera: En primer lugar, recoge las principales características demográficas de la población juvenil en Pasto, posteriormente se determinan los principales comportamientos del mercado de trabajo juvenil municipal. Luego, se hace referencia a la posición relativa de Pasto con respecto a las principales ciudades en esta materia. Asimismo, se expone la percepción que tienen los jóvenes en el municipio sobre la situación económica, de educación y de empleo y, por último, se describen algunas políticas y las principales conclusiones del estudio.

1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN JUVENIL EN PASTO

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE -, Pasto en el año 2022 cuenta con una población total de 382.912 habitantes, de los cuales el 23% son jóvenes entre los 14 y 28 años (90.442 personas). En la siguiente gráfica se observa que la participación de las y los jóvenes dentro de la población total del municipio ha disminuido a lo largo del periodo 2005-2022, mientras que en el 2005 este porcentaje era del 27,8% en el 2022 esta proporción cayó al 23%.

Figura 1. Pasto. Proporción de la población joven entre 14 y 28 años sobre el total de la población. (%). Periodo 2005-2022



Fuente: DANE. Proyecciones de población

¹ Economista (Universidad de Nariño). Especialista en Gerencia de proyectos (Universidad Minuto de Dios). Especialista en Gerencia Educativa (Universidad Minuto de Dios). Candidata a Magister en Estudios Interdisciplinarios del Desarrollo (Universidad del Cauca- Udenar). Profesional del Centro de Estudios de Desarrollo Regional y Empresarial. Integrante del Grupo de Investigación Desarrollo Regional IDER. Email. alesan@udenar.edu.co

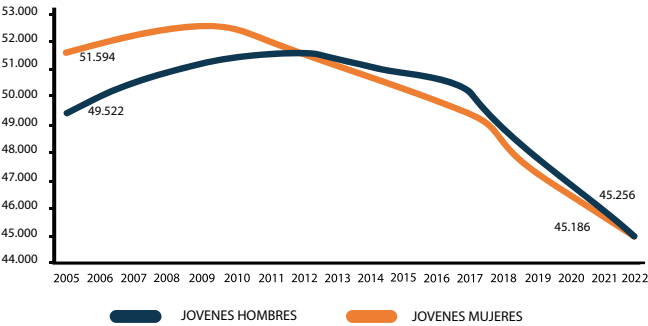
² Estudiante de Administración de Empresas IX semestre (Universidad de Nariño. Extensión de IpiALES)

³ Estudiante de Administración de Empresas IX semestre (Universidad de Nariño. Extensión de IpiALES)

⁴ Estudiante de Psicología de la Universidad de Nariño. IX semestre.

En cuanto a la distribución de esta población por sexo se tiene que para el 2022, se distribuye equitativamente entre mujeres y hombres (50% respectivamente). Sin embargo, la gráfica indica que para el periodo 2005 – 2012 la población joven tenía una estructura diferente, la proporción de mujeres era superior a la de hombres, en 2005 las mujeres representaban el 49% del total de jóvenes, es decir 51.594 mujeres frente a 49.522 hombres, este porcentaje se mantuvo hasta el 2013, pero en el año 2015 esta proporción se invirtió hasta el 2021, es decir que para este último periodo la población de hombres jóvenes era superior a la de mujeres.

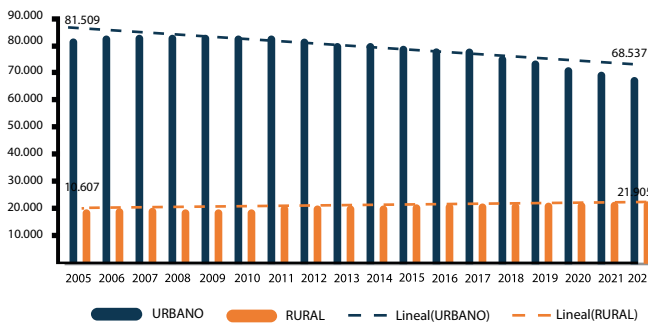
Figura 2. Pasto. Población joven entre los 14 y 28 años según sexo. Periodo 2005-2022. Número de personas



Fuente: DANE. Proyecciones de población

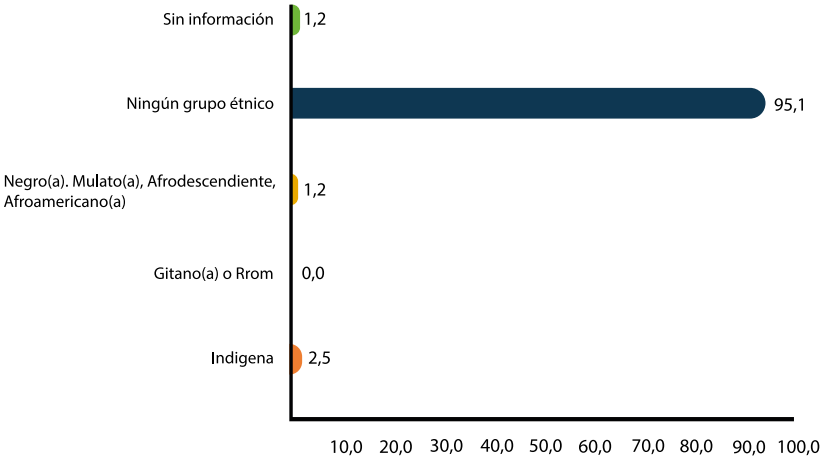
Con respecto a la ubicación, los datos del DANE evidencian que para el año 2022, el 75,8% de los jóvenes se ubican en la zona urbana (68.537 personas) y solo un 24,2% (21.905 personas) en el sector rural. Sin embargo, en la gráfica se observa que hay una tendencia decreciente de la población joven ubicada en la zona urbana, ligada a procesos de migración hacia otras ciudades o países por cuestiones educativas y laborales; desde el año 2005 se presenta una caída promedio de -1,01%. Por el contrario, la población joven que se ubica en la zona rural ha tenido un crecimiento promedio durante el periodo del 0,66%.

Figura 3. Pasto. Población joven por zona. 2005-2022. Número de personas



Fuente: DANE. Proyecciones de población

Según el censo de 2018, el 95,1% de los jóvenes entre los 15 y 29 años no se reconoce de ningún grupo étnico, solamente el 2,5% se reconoce como indígena y un 1,2% como población afrodescendiente.

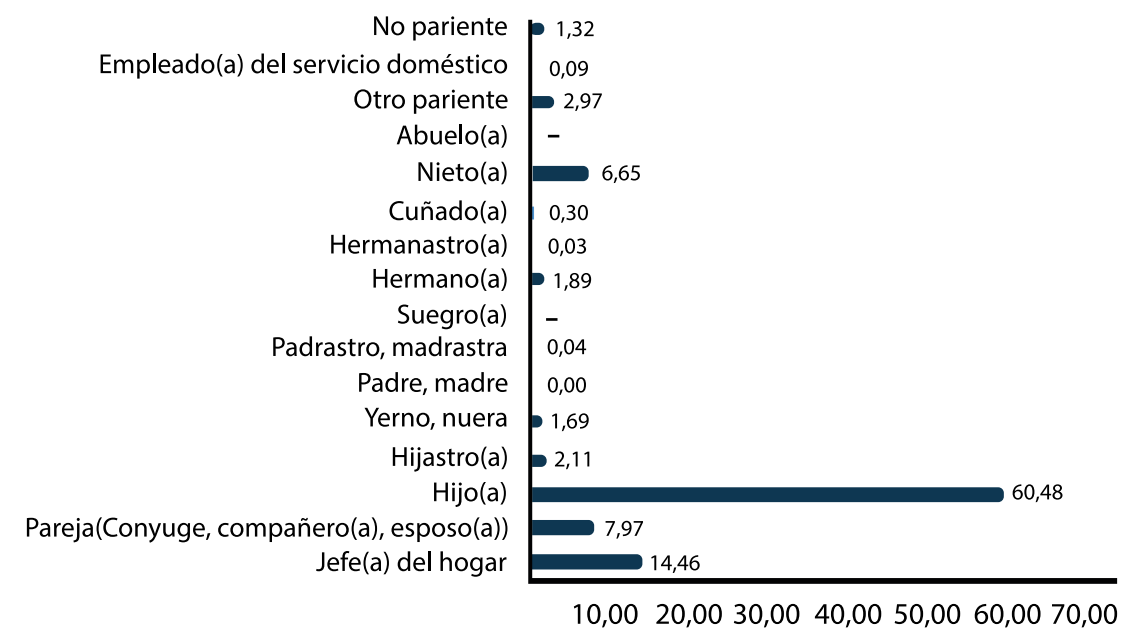


Fuente: Elaboración propia con base en Censo 2018. DANE.

Figura 4. Pasto. Población joven según pertenencia étnica. 2018.

En relación con el parentesco con el jefe o jefa de hogar se tiene que el 60,5% de los jóvenes tienen el rol de hijos en el hogar, mientras que el 14,5% son jefes de hogar y un 7.97% ya están casados o viven con su pareja.

Figura 5. Pasto. Población joven según parentesco con el jefe de hogar. 2018.



Fuente: DANE. Proyecciones de población

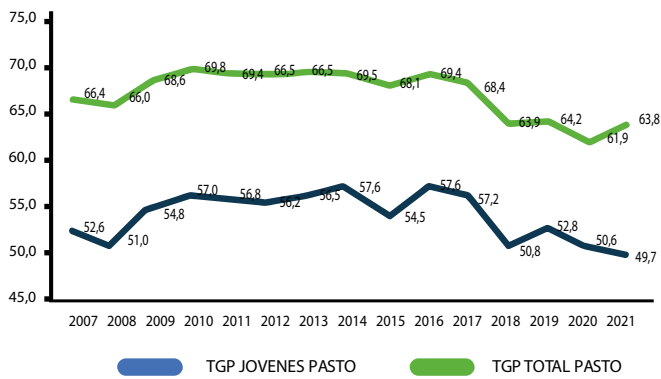
2. MERCADO LABORAL JUVENIL EN PASTO

En Pasto la tasa global de participación de los jóvenes es de 49,7% para el 2021, 14 puntos por debajo de la tasa media para la ciudad; como se observa en la siguiente gráfica, la participación de la población joven en el mercado laboral ha permanecido constante durante el periodo 2007-2021, su dinámica ha presentado un comportamiento similar a la del municipio, sin embargo, cuando se trata en términos absolutos se evidencia en 2021 una disminución de aproximadamente 14.700 jóvenes del mercado laboral con respecto al 2007, respaldado lógicamente por el retraso en la entrada de los jóvenes al mercado laboral, especialmente en los últimos años, debido a su dedicación cada vez mayor a

los procesos de formación como por ejemplo los estudios posgraduales y de especialización. Esto se debe a que en Colombia la educación se considera como un medio de movilidad social, por lo cual el extender los niveles educativos a posgrado o especializaciones se relaciona con una mayor posibilidad de encontrar un mejor empleo bien remunerado y reconocido socialmente.

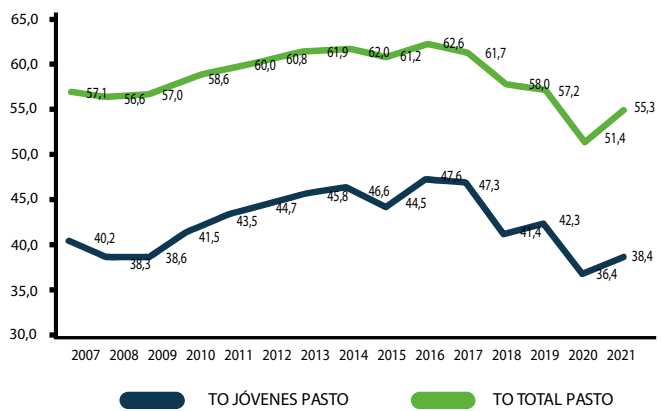
La tasa de ocupación de los jóvenes es mucho menor que la media total del municipio. En promedio, es de 42,5 para el periodo 2007-2021 frente a la total de Pasto que es de 58,8 es decir, existe una brecha de 16 puntos porcentuales.

Figura 6. Tasa Global de participación para Pasto y para la Población entre los 14 y 28 años, 2007-2021



Fuente: DANE. GEIH

Figura 7. Tasa de ocupación para Pasto y para la Población entre los 14 y 28 años. Periodo 2007-2021



Fuente: DANE. GEIH.

En cuanto a la TGP, para el 2021 sobresalen por ciudades Medellín, Cartagena, Pereira, Cúcuta, Manizales y Villavicencio, con tasas de participación juveniles superiores a la nacional, Pasto ocupa el décimo lugar junto con Popayán, las ciudades con las menores TGP son Quibdó y Tunja.

Tabla 1. Colombia. Tasa Global de Participación juvenil por ciudades, 2021.

	TGP
Bogotá	61,43
Medellín	57,59
Cartagena	56,50
Pereira	55,99
Cúcuta	54,58
Manizales	54,58
Villavicencio	54,40
Nacional	53,88
Cali	53,38
Bucaramanga	52,16
Popayan	49,74
Pasto	49,74
Barranquilla	49,68
Neiva	48,48
Monteria	48,16
Florencia	47,75
Sincelejo	46,24
Armenia	43,93
Santa Marta	43,73
Rióhacha	43,65
Valledupar	43,45
Ibagué	43,01
Tunja	36,90
Quibdó	32,98

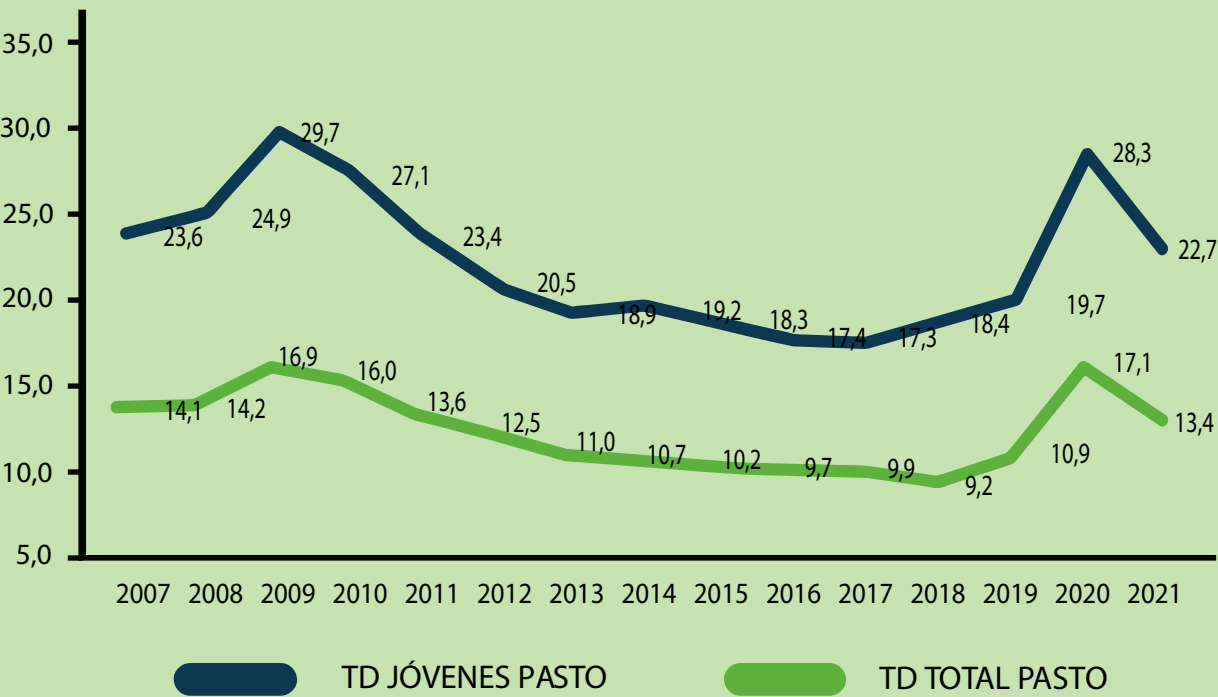
Fuente: DANE. GEIH. 2021

La tasa de desempleo de los jóvenes es superior a la media de Pasto, durante el periodo de estudio es de 22% mientras para la tasa total del área de Pasto es de 12,6%, aunque como se evidencia en la gráfica el perfil evolutivo de ambas curvas es casi similar y por lo tanto la proporción entre el desempleo juvenil y el total general de Pasto se sostiene sin variaciones sustanciales durante el periodo estudiado.

La tasa de ocupación por ciudades para el 2021 tiene el mismo comportamiento que la tasa global de participación, Pasto ocupa el décimo lugar, la principal ciudad en cuanto a la ocupación de los jóvenes en Colombia es Bogotá con el 45,9% de jóvenes en edad de trabajar.

La siguiente tabla indica que Pasto es la quinta ciudad con la tasa de desempleo juvenil más baja de Colombia, antecedida por Villavicencio, Manizales, Cartagena y Bucaramanga. Las ciudades con la Tasa de desempleo juvenil más alta en el 2021 en Colombia fueron Quibdó, Tunja e Ibagué.

Figura 8. Pasto. Tasa de desempleo para Pasto y para la Población entre los 14 y 28 años. Periodo 2007-2021



Fuente: GEIH, DANE.

Tabla 2. Colombia. Tasa de Ocupación juvenil por ciudades. 2021.

	TO
Bogotá	45.90
Cartagena	43.94
Medellín	43.85
Pereira	43.22
Villavicencio	42.75
Manizales	42.48
Nacional	41.87
Cúcuta	41.13
Cali	40.69
Bucaramanga	40.50
Pasto	38.43
Barranquilla	37.28
Popayan	37.01
Florencia	36.20
Neiva	35.31
Monteria	35.19
Sincelejo	33.31
Santa Marta	32.98
Armenia	32.48
Rióhacha	32.35
Valledupar	31.89
Ibagué	30.61
Tunja	25.06
Quibdó	21.47

Fuente: DANE, GEIH

Tabla 3. Colombia. Tasa de desempleo juvenil por ciudades.2021

	TD
Quibdó	34.66
Tunja	32.33
Ibagué	29.12
Sincelejo	28.03
Neiva	27.28
Monteria	26.88
Valledupar	26.57
Armenia	26.00
Rióhacha	25.81
Popayan	25.60
Bogotá	25.12
Barranquilla	24.96
Santa Marta	24.66
Cúcuta	24.54
Florencia	24.34
Cali	23.77
Medellín	23.76
Pereira	22.78
Pasto	22.74
Bucaramanga	22.44
Nacional	22.28
Cartagena	22.20
Manizales	22.06
Villavicencio	21.50

Fuente: DANE, GEIH

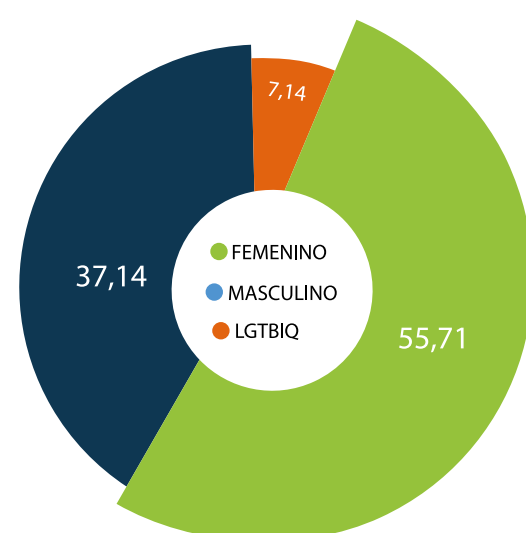
3. PERCEPCIÓN DE LOS JOVENES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN EL MUNICIPIO DE PASTO

Cuando se interroga sobre dónde prefieren trabajar, la mayoría de los jóvenes (88,57%) escoge ocuparse en la ciudad, solamente un 8,5% prefiere trabajar en el campo y para el 2,8% le es indiferente, lo cual está en concordancia con las expectativas de trabajo los jóvenes en sectores de servicios, tecnología e industria.

El siguiente aparte pretende mostrar la opinión de los jóvenes residentes en Pasto, sobre la situación socioeconómica del municipio, y principalmente sobre la situación de mercado laboral juvenil. Para elaborar este estudio se realizaron 100 entrevistas a jóvenes del municipio a quienes se preguntó sobre aspectos como la situación laboral, oportunidades de educación y situación socioeconómica. A continuación, se presentan los resultados:

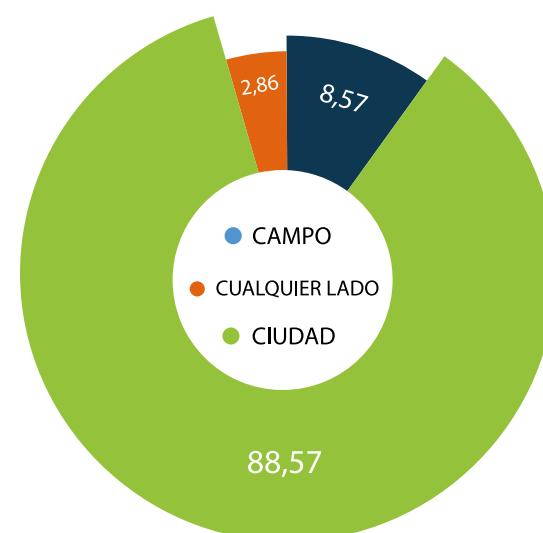
De acuerdo con el género, el 55,7% de la población encuestada corresponde a mujeres, un 37% a hombres y un 7% a población LGTBI. Con respecto al estrato el 37% de los encuestados son de estrato 1, 34% de estrato 2, el 26% de estrato 3 y un 3% de estrato 4. En cuanto a la ocupación, el 60% estaban estudiando, el 20% se encontraba trabajando, sin embargo, un 10% de los jóvenes no estaban estudiando ni trabajando. El 5,71% de los encuestados estaban realizando trabajos en el hogar y son principalmente mujeres, lo cual denota que los roles de género tradicionales se mantienen en la población joven.

Figura 9. Pasto. Población joven encuestada por género. 2022



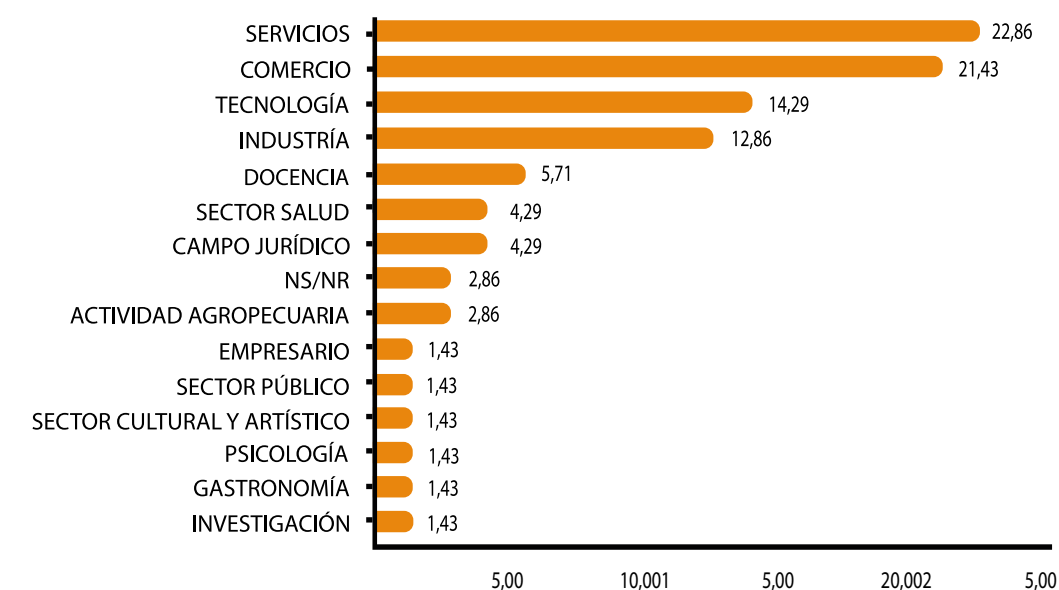
Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 10. Pasto. Población joven ¿Dónde le gustaría trabajar? 2022



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 11. Pasto. Población joven. ¿En qué actividad le gustaría trabajar? 2022

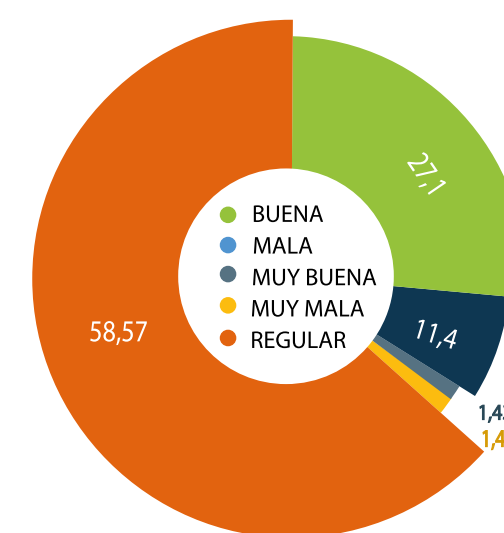


Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

En relación con lo anterior, un importante porcentaje prefiere desempeñarse en el sector servicios un 22,86%, en la actividad de comercio (21,43%), seguida de tecnología e industria (14,29% y 12,86% respectivamente), el sector agropecuario es preferido solo por un 2,86%.

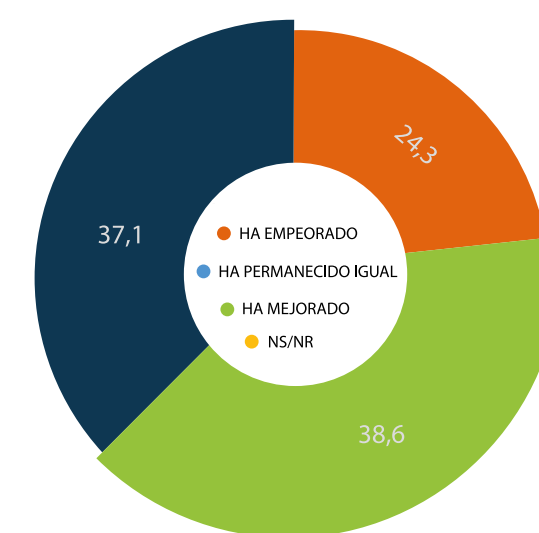
En referencia a la situación económica actual de la familia, más de la mitad de los jóvenes creen que es regular y un 11,4% mala, solamente el 27% de la población joven percibe una buena situación económica familiar.

Figura 12. Pasto. Población joven. Situación económica de la familia. 2022



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 13. Pasto. Población joven. Situación emocional en el último año (2021)



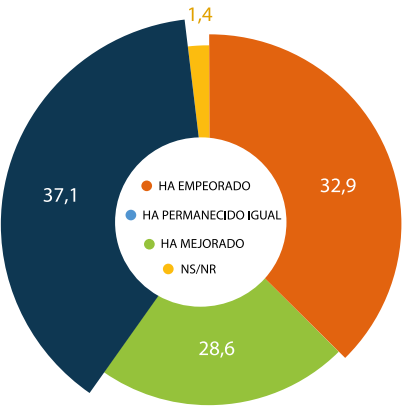
Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Los principales problemas que aquejan a los jóvenes de Pasto en el último año son en su orden el desempleo con un porcentaje significativo (90%), la falta de educación (84,3%). Existen también problemas relacionados con la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas y alcoholismo.

Se estimó conveniente interrogar sobre los aspectos que se han visto afectados con la pandemia, a lo cual un 62,86% de los jóvenes manifestó que la situación laboral y la perspectiva de tenerlo en un futuro se ha visto deteriorados, asimismo, un 11,43% considera que no es muy clara la posibilidad de alcanzar sus metas y realizar sus planes en un futuro, lo que es preocupante porque denota una situación de desesperanza en algunos de los jóvenes en Pasto.

La visión de los jóvenes sobre la afectación de la pandemia demuestra su sentimiento de vulnerabilidad ante estos sucesos, el 45,7% de los encuestados manifiesta que los jóvenes fueron los más afectados por pandemia, mientras que el 20% considera a los adultos mayores como los más aquejados. Es interesante observar que la mayoría de los jóvenes no consideró a los niños como un colectivo vulnerable ante la situación de pandemia.

Figura 14. Situación laboral de los jóvenes de Pasto del último año (2021)



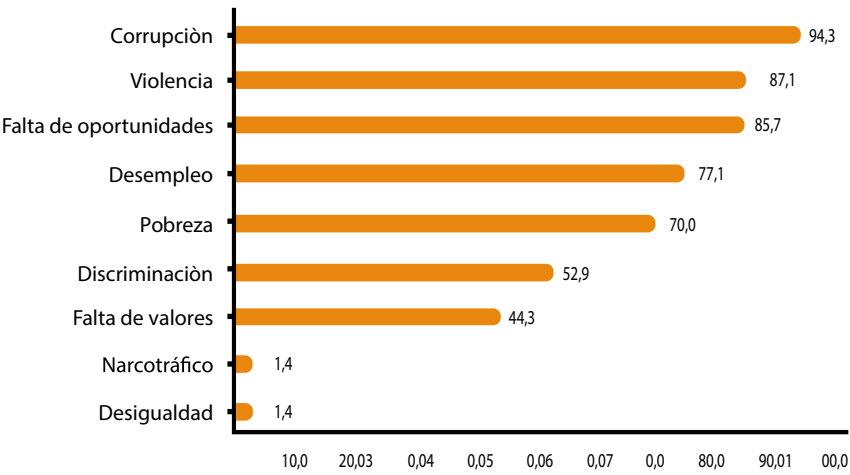
Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

El gráfico siguiente muestra que un 24,3% de los jóvenes sienten que su situación emocional ha empeorado comparada con la de hace un año, lo cual se atribuye principalmente a las restricciones que se han tenido que sufrir por la pandemia y a inconvenientes de índole familiar; algunos problemas que se referencian tienen que ver con la baja motivación, la tristeza, problemas de sueño y agitación, baja autoestima, ansiedad y depresión.

El principal problema del país percibido por los jóvenes es la corrupción con un porcentaje del 94,3%, seguido de la violencia (87,1%) y la falta de oportunidades (85,7%), asimismo, el desempleo (77,1%) y la pobreza (70%) son temas que preocupan a esta población en particular.

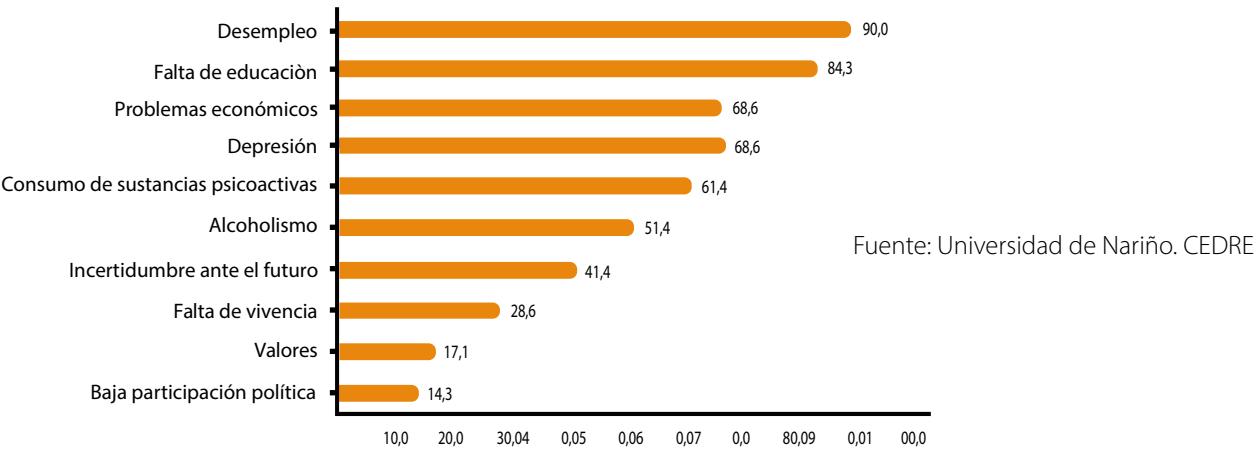
La situación laboral de la población joven no es nada alentadora, un 32,9% afirma que su situación ha empeorado y un 37% que ha permanecido igual.

Figura 15. Principales problemáticas del país de acuerdo con la población joven de Pasto



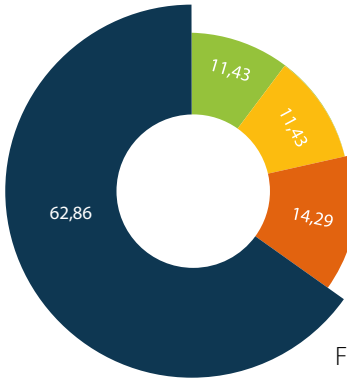
Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 16. Principales problemas que afectan a los jóvenes



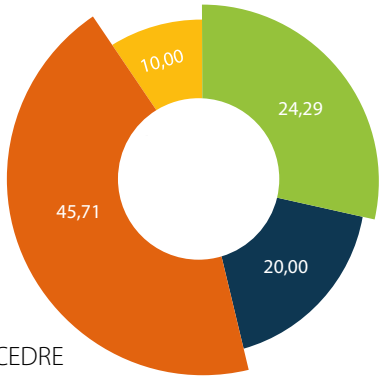
Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 17. Pasto. Población joven. Aspectos de la vida que han empeorado con la pandemia



● Posibilidad de alcanzar metas y realizar planes
● Trabajo y perspectiva de tenerlo en el futuro
● Confianza en el futuro
● Situación económica

Figura 18. Colectivos más afectados por la pandemia



● Adultos mayores de 30 años
● Adultos mayores de 60 años
● Jóvenes
● Niños

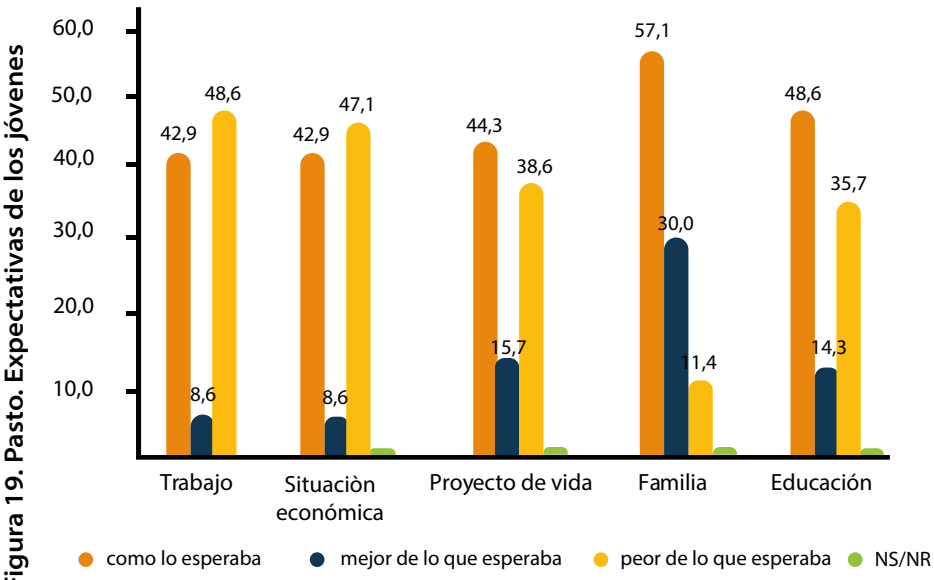


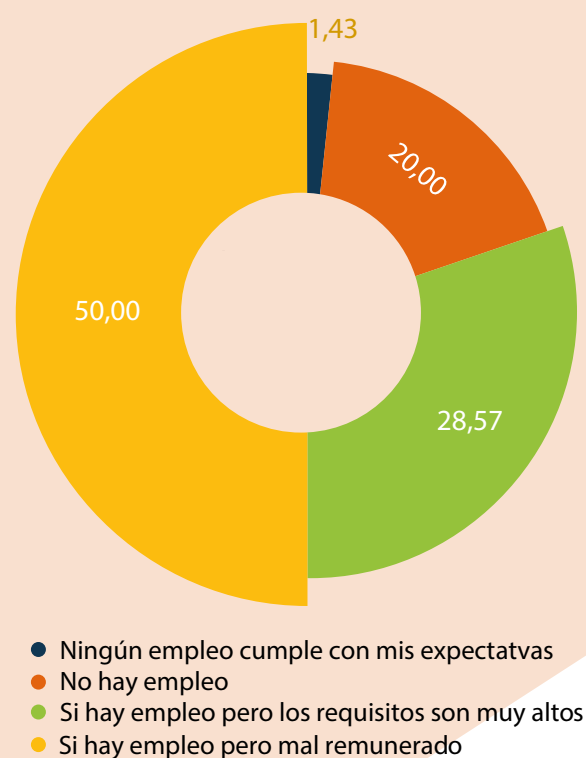
Figura 19. Pasto. Expectativas de los jóvenes

Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Es preocupante observar que para un porcentaje importante de los jóvenes sus expectativas sobre el trabajo, su situación económica, su proyecto de vida y su educación no se han materializado, casi la mitad de las personas encuestadas considera que sus expectativas sobre el trabajo no se han cumplido, lo mismo ocurre para la situación económica. Si bien esta percepción puede estar basada en varios aspectos relacionados con las experiencias personales, anhelos o entornos también es un signo de que la situación económica y social de los jóvenes no es nada alentadora.

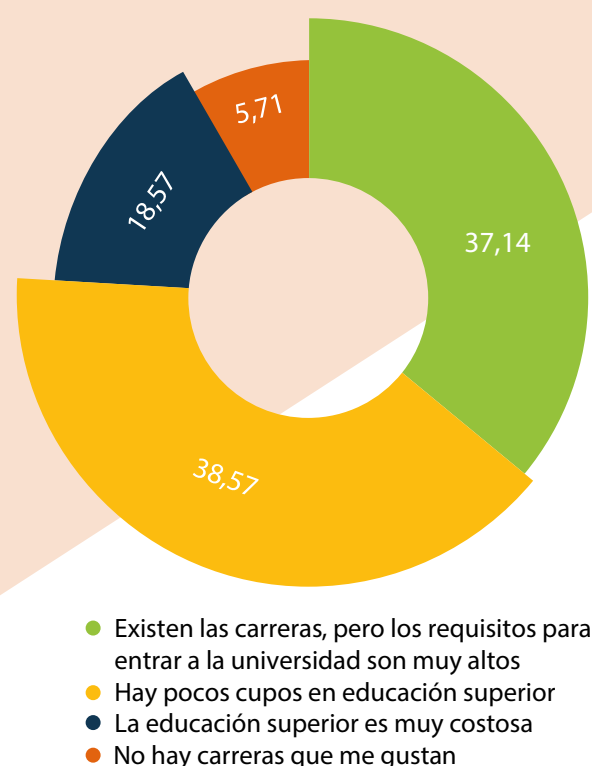
En cuanto a la percepción que tienen los jóvenes sobre el mercado laboral en Pasto, el 50% considera que, si existe empleo en la ciudad, pero es mal remunerado, un 28,5% señala que la oferta de empleo es muy exigente y que se piden demasiados requisitos para acceder a los puestos de trabajo, en ciertos casos más de los necesarios para el puesto que se oferta. Según los jóvenes las empresas actualmente están exigiendo mucha experiencia, que en muchos casos no la tienen (por su corta edad y porque la mayoría está en la búsqueda de su primer empleo), alta formación académica e incluso exigen dominar otros idiomas. Por otro lado, el 20% de los encuestados señala que no existe empleo en la ciudad y solamente el 1,4% piensa que no existe un empleo que cumpla con sus expectativas en cuanto a salario y estabilidad.

Figura 20. Percepción de los jóvenes sobre el Mercado laboral de Pasto



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 21. Percepción de los jóvenes sobre la Educación para el trabajo



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Los datos ponen en manifiesto que existen varias barreras para entrar a estudiar una carrera profesional, entre ellas la insuficiencia de cupos en las universidades, los altos requisitos para entrar a la universidad, los altos costos de la educación y la escasa oferta de programas técnicos y profesionales. Teniendo en cuenta que la educación es uno de los factores que mejora la entrada al mercado laboral y la realidad de los jóvenes en Pasto, se evidencian muchas dificultades para acceder a ella, es necesario erradicar estas barreras para que los jóvenes mejoren sus niveles de formación y les permita insertarse de buena manera al mercado laboral.

Los resultados indican que los jóvenes en Pasto, determinan en la flexibilidad de horarios e independencia, la estabilidad y el salario como los principales factores para aceptar un empleo. Así, el 30% prefiere la flexibilidad de horarios; un 25,71% que el trabajo sea seguro, y un 15,7% que el salario sea alto.

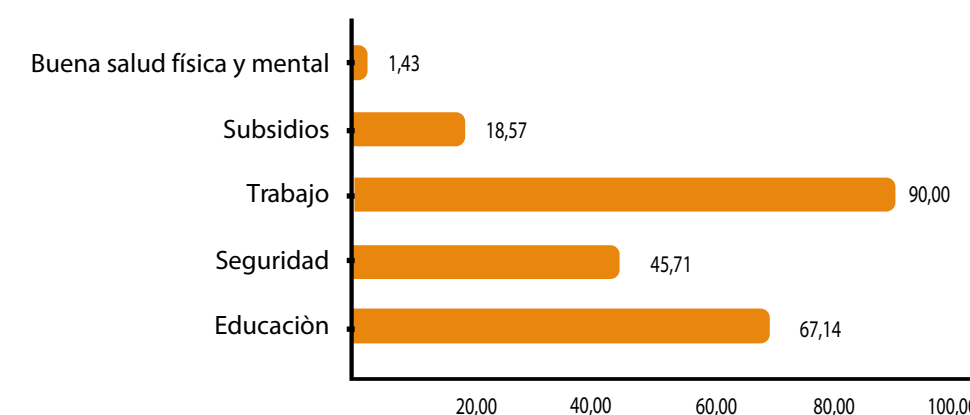
Finalmente, los jóvenes exponen que, para tener un mejor futuro para ellos y sus familias, es necesario contar con trabajo y educación, no les interesa los subsidios porque consideran que son medidas temporales y asistenciales que no han dado resultado en cuanto a la creación de capacidades ni a la generación de fuentes de empleo.

Figura 22. Factores para aceptar un Empleo



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

Figura 23. Percepción de los jóvenes sobre el futuro



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE

4. ALTERNATIVAS PARA INCENTIVAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL

En el país existen varias políticas para incentivar el empleo juvenil, a continuación, se describen algunas de ellas, que están relacionadas principalmente con incentivos tributarios a empresas por la contratación de mano de obra joven.

Ley de primer empleo

Esta ley reglamenta que, los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de 28 años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona, con esta medida se espera que las empresas ayuden a dinamizar el empleo juvenil en Colombia.

Documento CONPES Social 173 - Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes

El objetivo principal consiste en implementar estrategias que garanticen el tránsito de los jóvenes al mundo laboral y productivo en condiciones de calidad, estabilidad, y protección especial en los aspectos que se requieran. Las líneas de acción se enmarcan en las dimensiones de capital social, educación y mercado laboral e inserción productiva. Participan los ministerios de Trabajo, Educación, Agricultura, Comercio, Industria y Turismo, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Programa Presidencia Colombia Joven, el Departamento para la Prosperidad Social, el ICBF y el SENA principalmente.

40 mil nuevos empleos

En 2015, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 347 (Ministerio del Trabajo, 2015) puso en marcha este programa que buscó superar la barrera de inexperiencia laboral de los jóvenes para conseguir su primer trabajo. El programa ofrecía una ayuda económica a los empresarios “descuento por el riesgo” asociado a la (desconocida) productividad de los jóvenes y al mismo tiempo los compensa por eventuales gastos de selección, orientación y capacitación inicial que deben sostener. La estrategia utilizada consistía en un esquema de subsidios al empleo/salario, es decir, de transferencias monetarias de carácter temporal a los empleadores que cubre al menos parte del salario de los individuos beneficiados y de los correspondientes costos extrasalariales. Estas transferencias tienen como objetivo modificar los costos laborales de las empresas y por esta vía afectar su demanda de trabajo en favor de la población joven. Este subsidio corresponde a un salario (más prestaciones legales) para cada joven contratado con estudios de bachillerato que el empresario podrá recibir por un máximo de seis meses.

Ley pro - joven

La Ley Pro joven establece un beneficio especial en materia de exoneración del registro mercantil para las nuevas empresas, tanto de personas naturales como jurídicas, pero conformadas por personas menores de 35 años.

CONCLUSIONES

Los datos dejan ver una clara desventaja del colectivo poblacional joven a la hora de insertarse en el mercado laboral, prueba de ello son las altas tasas de desempleo, proporcionalmente mayores a las tasas medias a nivel nacional y municipal. Algunos factores que tienen que ver con esta situación son la escasa experiencia y formación de los jóvenes y en contraposición los altos requisitos del lado de la demanda laboral.

Por su parte, la percepción de los jóvenes pone en manifiesto que existen diversas barreras para entrar a estudiar una carrera técnica o profesional, entre ellas la insuficiencia de cupos en las universidades, los altos requisitos para ingreso, los altos costos de la educación superior y la escasa oferta de programas técnicos y profesionales, y considerando que el papel de la educación es clave en la dinamización del empleo juvenil, es importante formular e implementar políticas públicas tendientes a aumentar la cobertura educativa de los jóvenes, principalmente de la formación para el trabajo.

En términos de expectativas tanto laborales como personales, se determinó que para un porcentaje importante de los jóvenes estas no se han visto materializadas, lo que denota en ciertos casos manifestaciones de desesperanza y de problemas emocionales relacionados con la frustración de no conseguir un empleo formal, bien remunerado y estable.

De otro lado, las intervenciones del Gobierno mediante políticas públicas son necesarias en el sentido que tratan de reducir las brechas y los obstáculos para acceder al mercado laboral en estas personas. Estos programas han representado para sus beneficiarios oportunidades para reducir los tiempos de búsqueda de empleo y gozar de un empleo formal fijo, no obstante, ya en el colectivo no se evidencia disminuciones en las tasas de desempleo, por lo tanto, sería pertinente analizar los efectos de estas políticas y sus posibles resultados sobre la dinámica del mercado laboral en el municipio o explorar otras opciones de política.

Finalmente, se puede decir que a los empresarios les interesan jóvenes con experiencia y con una formación idónea, actualmente los jóvenes no saben si su aprendizaje es pertinente hasta que se enfrentan al mercado laboral. Por lo general, los modelos educativos contemplan la práctica laboral solo al final de los procesos educativos, es decir en los últimos semestres de formación y el escaso tiempo de las prácticas o pasantías son insuficientes a la hora de conseguir experiencia laboral. Esta falta de experiencia cuando salen a buscar empleo se convierte en la principal barrera al tratar de conseguir mejores condiciones, se hace necesario entonces, implementar estrategias que les permitan a los jóvenes adquirir experiencia certificada mientras estudian, para ello se requiere una mayor articulación de las empresas con las universidades.

Bibliografía

- Avella, A. C. (26 de 8 de 2008). El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. SCIELO.
- COLOMBIA, E. C. (02 de 5 de 2016). LEY 1780 DE 2016. Obtenido de LEY 1780 DE 2016: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>
 - Departamento Nacional de Planeación. (2014). Documento CONPES N° 173. Bogotá D.C.
 - DNP, D. N. (2020). MERCADO LABORAL URBANO – PRIMER SEMESTRE DE 2020: PASTO. Obtenido de MERCADO LABORAL URBANO – PRIMER SEMESTRE DE 2020: PASTO : https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/11%20Informe%20semestral%20Pasto_I2020.pdf
 - ECUADOR, M. D. (01 de 11 de 2021). Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil. Obtenido de Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/MDT-DIET-0111-2021-Resumen-Estudio-Employabilidad-Juvenil.pdf?x42051>
 - Garazi Azanza Martínez de Luco, G. H. (2016). Políticas de empleo dirigidas a la juventud:. Obtenido de Políticas de empleo dirigidas a la juventud.: <https://www.deusto.es/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Expires&blobheadername2=content-type&blobheadername3=MDT-Type&blobheadername4=Content-Disposition&blobheadervalue1=Thu%2C+10+Dec+2020+16%3A00%3A00+GMT&blobhead>
 - G, L. R. (05 de 2010). Políticas públicas para promover el. Obtenido de Políticas públicas para promover el: https://educiac.org.mx/pdf/Biblioteca/Juventud_y_Empleo/005emp_juvenil_y_emprendedurismo_mexico.pdf
 - MONIES, F. D. (25 de 7 de 2019). POLITICA PUBLICA DE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD PARA EL MUNICIPIO DE PASTO 2019-2023. Obtenido de POLITICA PUBLICA DE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD PARA EL MUNICIPIO DE PASTO 2019-2023: <https://concejodepasto.gov.co/wp-content/uploads/2019/07/PROYECTO-POLITICA-ADOLESCENCIA.pdf>
 - Monroy, G. V., & Flores, R. P. (JULIO-DICIEMBRE de 2009). PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO ACERCA DE LA RELACIÓN. Obtenido de PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO ACERCA DE LA RELACIÓN: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
 - REPÚBLICA, C. D. (29 de 12 de 2010). LEY 1429 DE 2010. Obtenido de LEY 1429 DE 2010: https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf
 - Rodríguez, E. (JULIO de 2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad*. SCIELO.
 - Rodríguez, A. A., & Juventud, B. O. (21 de 2 de 2022). La implementación de la política de primer empleo en Santiago de Cali, Colombia (2015-2019). Obtenido de La implementación de la política de primer empleo en Santiago de Cali, Colombia (2015-2019): http://portal.amelica.org/ameli/journal/371/3713083001/html/index.html#redalyc_3713083001_ref19
 - TRABAJO, O. I. (s.f.). Empleo juvenil en América Latina y el Caribe. Obtenido de Empleo juvenil en América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>
 - TRABAJO, O. I. (s.f.). Políticas de empleo juvenil. Obtenido de Políticas de empleo juvenil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_151462.pdf
 - Viña, J. G. (s.f.). La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas. Obtenido de La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/147013/1/693619.pdf>

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO EN ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA EN EL MUNICIPIO DE IPIALES



*Miguel Figueroa⁵
Eduardo Vicente
Ruano Rosero⁶*

*Servicio Nacional de Aprendizaje
SENA NARIÑO
COMFAMILIAR DE NARIÑO
Cámara de Comercio de Ipiales
Universidad de Nariño- CEDRE*

Introducción

La tendencia de la economía de los grandes municipios del Departamento de Nariño, se vuelca hacia el sector terciario de la producción, sector que tiene profunda relevancia en la dinámica del municipio de Ipiales, puerta de entrada para Colombia desde el sur, circundado por los trece municipios de la ex provincia de Obando, frontera limítrofe con la vecina República del Ecuador y así mismo corredor vial para llegar a la Costa Pacífica.

El enclave económico que se desarrolla a partir del sector hotelero y de servicios de comida, tiene relevancia estratégica para la generación de empleo formal y el desarrollo económico del municipio. La caracterización integral de este sector, amerita un trabajo complejo y de gran magnitud, no obstante, el análisis de las brechas de capital humano, permite una aproximación concreta, en dimensiones específicas que a su vez configuran la macroestructura, estabilidad y potencial productivo del sector.

La brecha de capital humano hace referencia al fenómeno que sucede cuando la oferta y la demanda de trabajo no pueden encontrar un punto de encuentro o de equilibrio en el mercado. Esta puede ser considerada como una falla de la articulación del mercado de trabajo.

En muchas ocasiones el aumento y la persistencia del desempleo, son consecuencias de brechas amplias de capital humano, que son a su vez barreras a la empleabilidad de las personas y propician pérdidas de competitividad y productividad de los sectores económicos que redundan en costos para la economía con la consecuente reducción del bienestar de la población.

Esta investigación identifica las brechas de capital humano en alojamiento y servicios de comida en el municipio de Ipiales, con base en la recolección de información primaria y mediante la implementación de la metodología desarrollada desde el Ministerio del Trabajo, que consiste en priorizar un sector económico y aplicar encuestas a los empresarios con el fin de determinar las necesidades de talento humano en cuanto a competencias, habilidades y destrezas para cada uno de los cargos que se identifiquen, asimismo se realizó una consulta de información secundaria sobre la oferta laboral en las diversas agencias de empleo y por último se consultó la oferta formativa del municipio.

Para este caso se realizaron en total 65 encuestas a empresarios del sector de Alojamiento y comidas y se entrevistaron a los representantes de 14 instituciones educativas.

1. CONTEXTO ECONÓMICO DEL MUNICIPIO DE IPIALES

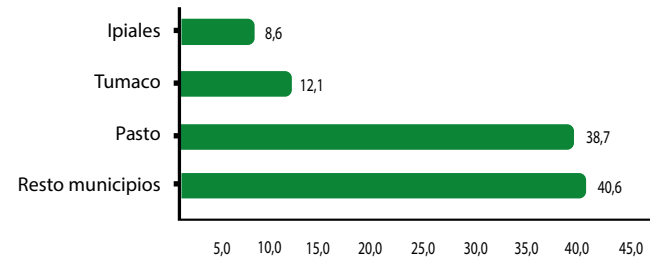
Un aspecto generalmente destacado en el análisis económico del municipio, es su condición de vecindad con la República del Ecuador, que condiciona la dinámica comercial hacia un lado u otro de la frontera, dependiendo de la política cambiaria de los dos países. En la actualidad, la devaluación del peso frente al dólar, ha impulsado un flujo comercial importante de clientes ecuatorianos, que han representado un incremento en la demanda de bienes y algunos servicios. Esto ha generado un efecto inflacionario, especialmente en productos de primera necesidad.

La condición de nodo de la Subregión Ex provincia de Obando⁷, hacen de Ipiales el punto de confluencia para, el desarrollo de diversas actividades económicas, sociales y culturales, de los trece municipios circundantes.

El dinamismo de la economía local lo posiciona como el tercer municipio con mayor aporte al valor agregado departamental, unos 1.278 miles de millones de pesos (corrientes), que representan el 8,6% de aporte.

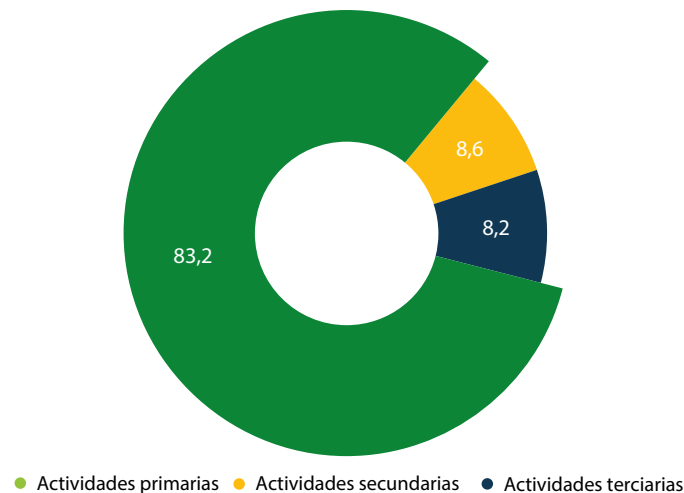
Una mirada más detallada a la estructura económica del municipio, resalta al sector terciario como el conglomerado de mayor aporte económico, con el 83,2% del valor agregado municipal, representado principalmente por la actividad comercial, lo cual se explica por su ubicación fronteriza.

Gráfica 1. Participación en el valor agregado departamental. 2020 (%)



Fuente: Cuentas nacionales. DANE 2020.
Cálculos este estudio.

Gráfica 2. Aporte de las grandes actividades económicas al valor agregado de Ipiales 2020. (%).



Fuente: Cuentas nacionales. DANE 2020.
Cálculos este estudio.

⁵Economista (Universidad de Nariño). Magister en Educación ambiental (Universidad de Nariño). Profesional del Centro de Estudios de Desarrollo Regional. Integrante del Grupo de Investigación Desarrollo Regional IDER. Email. f-migue000@hotmail.com

⁶Economista (Universidad de Nariño). Magister en Administración de Empresas, Especialista en Desarrollo Regional. Integrante del Grupo de Investigación Desarrollo Regional IDER. Email. eruano983@gmail.com

⁷Los municipios que hacen parte de la Subregión son: Cumbal, Cuaspué, Guachucal, Aldana, Pupiales, Contadero, Gualmatán, Córdoba, Puerres, Potosí, Ipiales, Iles y Funes.

2. Brechas de capital humano en alojamiento y servicios de comida en el municipio de Ipiales

De acuerdo con el registro mercantil, adelantado por Cámara de Comercio de Ipiales⁸, las renovaciones crecieron de 7.576 en el año 2020 a 8.112 en el 2021 es decir un porcentaje del 7,1%, no ocurrió lo mismo con las matrículas que cayeron en un 2,3%. Por otro lado, las cancelaciones se incrementaron en un 18,8%, lo cual es signo de la crisis que se presentó por la situación de pandemia y del cierre de las fronteras en los años anteriores.

Las ramas de actividad económica que sustentaron el crecimiento de las renovaciones fueron: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Alojamiento y servicios de comida; Industrias manufactureras; y Transporte y almacenamiento.

Según el Ministerio del Trabajo una brecha de capital humano es la diferencia que existe entre la oferta y la demanda de trabajo, esto genera diversas problemáticas como por ejemplo que una persona no consiga un empleo de acuerdo a su perfil o que a las empresas se les dificulte conseguir personas tanto en cantidad como en calidad (competencias, habilidades, experticia) acordes a las necesidades de sus procesos productivos.

Por su parte, las actividades económicas que se afectaron por la caída de las matrículas y las cancelaciones fueron: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; y Otras actividades de servicios; mientras que las matrículas que crecieron fueron: Alojamiento y servicios de comida; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Educación; y Otras actividades de servicios.

Por otro lado, la estructura empresarial de la ciudad de Ipiales se encuentra representada en su mayoría por microempresas asociadas a las actividades económicas de: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; y Alojamiento y servicios de comida.

Este desajuste entre oferta y demanda ocasiona un aumento en las tasas de desempleo y una pérdida de la competitividad y productividad de las empresas y de la economía en su conjunto.

Existen diversas situaciones que configuran las brechas de capital humano:

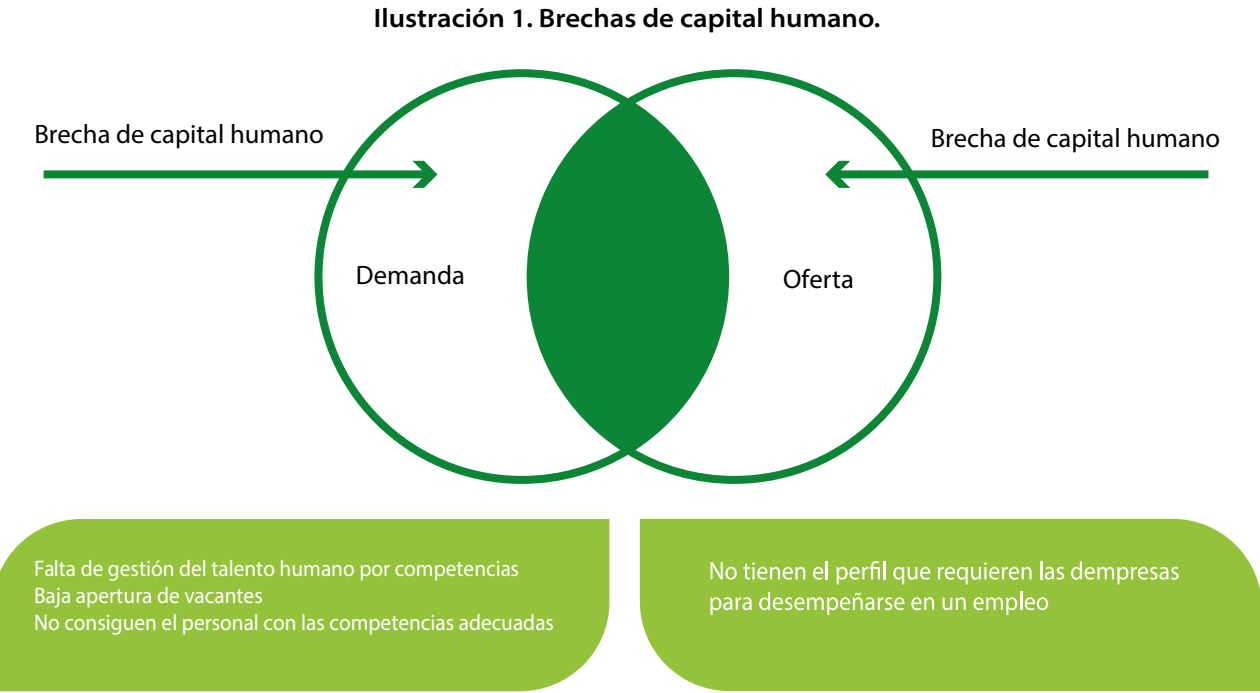
2. ¿QUÉ SON LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO?⁹

- Cuando la oferta laboral, es decir las personas que buscan empleo, es mayor a la demanda de trabajo (personas que requieren las empresas)
- Cuando las empresas no encuentran las competencias que requieren en la oferta laboral
- Cuando la oferta formativa no responde a las necesidades de talento humano de las empresas.

Lo anterior forma en el mercado laboral varios tipos de brechas de capital humano: Brechas de calidad, de competencias, de cantidad y de pertinencia. En la siguiente ilustración se puede observar con mayor claridad su definición:

⁸Cámara de Comercio de Ipiales. Anuario estadístico 2020 -2021. Enero de 2022.

⁹Ministerio del trabajo. "Metodología para la identificación y medición de brechas de capital Humano", ORMET Nariño.



Fuente: Ministerio del Trabajo. Documento metodológico para la medición de brechas de capital humano

Para este estudio se identificaron las siguientes brechas de capital humano:

- **Déficit de Programas de Educación Superior y ETDH:** El objetivo de este indicador es identificar que programas de formación presentan déficit, es decir, que no existen o muy pocas instituciones educativas los ofrecen mientras que los requerimientos de la demanda laboral indican que estos programas son muy necesarios.
- **Déficit de demanda por programas de formación:** El objetivo es identificar la baja demanda de la población estudiantil por programas que forman en los perfiles requeridos por el sector productivo, así exista una oferta suficiente de dichos programas.
- **Brecha de pertinencia:** También conocida como desbalance entre las competencias demandadas y las competencias en las que forman los diferentes programas educativos. Este indicador es una aproximación de la pertinencia de la educación, analizando las competencias requeridas por el sector productivo y en las que efectivamente forman los diferentes programas educativos asociados al sector.
- **Brechas de calidad en los programas educativos:** Este indicador hace una aproximación a brechas de calidad cuando la demanda manifiesta deficiencia en competencias en las cuales la oferta educativa sí forma.

3. SECTOR SERVICIOS DE ALOJAMIENTO Y DE COMIDAS

Para comenzar con el análisis se presenta la definición del sector servicios de alojamiento y comidas de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, Rev. 4 para Colombia:

a. Servicios de Alojamiento

Según el DANE, los servicios de alojamiento comprenden la provisión de alojamiento inferior a treinta días para visitantes y viajeros; así como la provisión de alojamiento de largo plazo para estudiantes, trabajadores y personas similares.

Algunas unidades pueden proveer solo alojamiento, mientras que otras proveen una combinación de alojamiento, comidas y/o instalaciones recreativas. En las actividades de alojamientos se incluyen las siguientes:

Tabla 1. Actividades de alojamiento según CIIU Rev. 4 AC.

SECCION 1			ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA
División	Grupo	Clase	
55			Alojamiento
	551		Actividades de alojamiento de estancias cortas
		5511	Alojamiento en hoteles
		5512	Alojamiento en apartahoteles
		5513	Alojamiento en centros vacacionales
		5514	Alojamiento rural
		5519	Otros tipos de alojamientos para visitantes
	552	5520	Actividades de zonas de camping y parques para vehiculos recreacionales
	553	5530	Servicio `por horas
	559	5590	Otros tipos de alojamiento n. c. p.

Fuente: DANE. CIIU Rev. 4 AC.

b. Servicio de comidas y bebidas

Esta división comprende las actividades de servicio de comidas y bebidas, que proveen comidas completas o no, o bebidas listas para su consumo inmediato, ya sea en restaurantes tradicionales, restaurantes de autoservicio o restaurantes de comida para llevar, en lugares permanentes o temporales con o sin espacio para sentarse. Es factor decisivo que las comidas ofrecidas estén listas para su consumo inmediato, no el tipo de establecimiento en que se sirven. Las actividades incluidas en esta división son:

Tabla 2. Actividades de servicios de comida y bebidas según CIU Rev. 4 AC.

SECCION 1			
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA			
División	Grupo	Clase	
56			Actividades de servicio de comidas y bebidas
	561		Actividades de restaurantes, cafeterías y servicio móvil de comidas
		5611	Expendio a la mesa de comidas preparadas
		5612	Expendio por autoservicio de comidas preparadas
		5613	Expendio de comidas preparadas en cafeterías
		5619	Otros tipos de expendio de comidas preparadas n. c. p.
	562		Actividades de catering para eventos y otros servicios de comidas
		5621	Catering para eventos
		5629	Actividades de otros servicios de comidas
	563	5630	Expendio de bebidas alcohólicas para consumo dentro del

Fuente: DANE. CIU Rev. 4 AC.

4. CARGOS IDENTIFICADOS

Para la actividad de alojamiento se identificaron 4 cargos base, estos reflejan la estructura organizacional de la actividad económica, en los que se reconoce un nivel directivo (Gerentes); un nivel medio, en donde se encuentran cargos como auxiliares contables, de tesorería y financieros, y los niveles operacionales donde se encuentran ocupaciones como personal de aseo, servicio de alimentos y recepcionistas. A continuación, se presenta la relación de los cargos con su respectiva denominación:

2. Brechas de capital humano en alojamiento y servicios de comida en el municipio de Ipiales

Por su parte, en la actividad de Servicios de comida, se identificaron 10 cargos, que se detallan a continuación:

Tabla 3. Cargos u oficios identificados en las actividades de servicios de comida en Ipiales.

Sector/subsector	CUOC	Ocupación CIU008 A.C.	Ocupación CNO 2018	Denominación común del cargo u oficio
15611 Expendio a la mesa de comidas preparadas	14120-Gerentes y administradores de servicios de alimentos y restaurantes	1412-Gerentes de restaurantes	0631-Gerentes de restaurantes Y servicios de alimentos	Dueño. Administrador. Coordinador.
	52300-Cajeros de comercio, taquilleros y expendedores de boletas	5230-Cajeros de comercio, taquilleros y expendedores de boletas	6323-Cajeros de comercio	Cajero(a)
	75121-Panaderos, pasteleros y confiteros	7512-Panaderos, pasteleros y confiteros	6352-Panaderos, pasteleros	Homero Pizzero Panadero Pastelero Area de procesamiento
	51310-Meseros y capitanes de meseros	5131-Meseros	6353-Meseros y capitán de meseros	Meseros Jefe de cocina Jefe de mesas
	94110-Cocinero de comidas rápidas	9411-Cocinero	6355-Cocineros	Cocinero Chef Asador Parrillera
	94120-Ayudantes de cocina	9412-Ayudantes de cocina	6621-Ayudantes de establecimientps de alimentos y bebidas	Auxiliar de cocina Producción Lavadora Prearadora de helado Repartidor
	33320-Organizador de conferencias y eventos	3332-Organizador de conferencias y eventos	1228-Organizador de conferencias y eventos	Comercial redes social Logística
15621-Catering para eventos				
15630-Expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro del establecimiento	35214-Operadores de audio y sonido	3521-Técnicos de radiodifusión y grabación audiovisual	5225-TOperadores de audio y sonido	Dj
	51321-Bartenders	5132-Barmanes	6354-Bartender	Personal de producción
	54142-Vigilantes y guardias de seguridad	5414-Guardias de seguridad	6367-Vigilantes y guardias de seguridad	Portero

* Como es identificado por los entrevistados

Fuente: ORMET Nariño. Universidad de Nariño – CEDRE. Agosto 2022.

Tabla 4. Cargos u oficios identificados en las actividades de alojamiento y servicios de comida en Ipiales.

Sector/SubsectorO	cupación CIUO 08 A.C.	Ocupación CNO 2018	Denominación común del cargo u oficio
15511 Alojamiento en hoteles	9112 - Aseadores de oficinas, en hoteles y otros establecimiento	9112 - Aseadores de oficinas, en hoteles y otros establecimiento	Camareras (de mesas y barras) lavanderia Aseador
	1411- Gerentes de hoteles	0632- Gerentes de servicios hoteleros	Gerente operativo Administrador
	4311- Auxiliares de contabilidad y cálculo de costos	1331- Auxiliares contables, de tesorería y financieros	Auxiliar contable Auxiliar administrativo Contadora Auxiliar
	4224 - Recepcionistas de hoteles	6334 - Empleos de recepción hotelera	Recepcionista

Fuente: ORMET Nariño. Universidad de Nariño – CEDRE. Agosto 2022.

5. REQUERIMIENTOS POR PARTE DE LA DEMANDA LABORAL

Los empresarios señalaron a través de la encuesta los requerimientos en cuanto a las competencias, habilidades, destrezas y nivel educativo por cada uno de los cargos identificados, en la siguiente tabla se encuentran los resultados:

Tabla 4. Municipio de Ipiales. Servicios de Alojamiento. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
1411-Gerentes de hoteles	Manejo de sistema Dirección Alta gerencia Contabilidad Normatividad Finanzas Servicio al cliente	Actitud positiva y buena atención Trabajo bsjo presión y multitareas Dedicación Organización y orden Comunicación y empatía Rapidez y buena atnción Tranquilidad Planificación Tolerancia Resoución de problemas Análisis Ética Informática Liderazgo Flexibilidad	Técnico en administración Profesional en conaduría Técnico en atención al cliente
4311-Auxiliares de contabilidad	Cálculo de costos Manejo de sistemas y planilla Manejo de programas contables Contabilidad	Organización Dedicación Escucha Buena atención y memoria Manejo rápido y adecuado de los sistemas Informática Matemáticas Capacidad de análisis	Técnico en gestión financiera, tesorería o contabilidad
4224-Recepcionistas	Protocolos de atención al cliente Manejo de sistemas de plataformas Comunicación escrit y verbal Manejo de software Amabilidad y buena atención Responsabilidad Conocimiento en normatividad	Comunicación Organización Tolerancia Empatía Manejo de estrés Resolución de conflictos Planificación Respeto	Técnico en atención al cliente
9112-Aseadores en oficinas y otros establecimientos	Mantenimiento (aseo, acomodación de cuartos etc) Manejo adecuado de lavadoras e implementos de aseo Programación de televisores Manejo de ropa d cama Saber ordenar, doblar, planchar y lavar	Dedicación Actitud positiva Honestidad y honradez Manejo de emociones y empatía Solución de problemas, comunicación asertiva y escucha Orden y pulcritud, rapidez y eficacia Tolerancia	Secundaria

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.1. Municipio de IpiALES. Servicios de Comidas. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
1412-Gerentes de restaurantes	Dirección y administración Manejo de caja y facturación Sistematización y manejo de inventario, caja y sistemas en general Manejo del talento humano Resolución de conflictos Atención al cliente Programas contables Organización de planes de trabajo Normas de sanidad	Buena escucha Liderazgo, empoderamiento e iniciativa Buena comunicación Disposición Empatía e interacción amable con el cliente Resolución de conflictos y anticipación de problemas en clientes Comunicación asertiva Organización multitarea, trabajo en equipo y gestión para el uso efectivo del tiempo Responsabilidad Buena memoria	Técnico en administración de empresas
5230-Cajeros de comercio	Manejo de datáfono Arqueo de caja Recepción y entrega de dinero Conocimientos de contabilidad Facturación	Organización de inventario y las cuentas Tolerancia Rapidez en la atención y los cálculos Ética en el manejo del dinero y responsabilidad Trabajo bajo presión y multitarea Buena atención al cliente Toma de decisiones	Técnico en administración o contabilidad
7512-Panaderos, pasteleros y confiteros	Manejo de maquinaria y equipo para la panadería Manejo de caja Recetas de panadería y pastelería Seguridad, higiene y manuales de uso Técnicas de elaboración, manipulación y horneado Buenas prácticas de manufactura Repostería y decoración Conocimientos en cocina	Atención al cliente Manejo adecuado del tiempo Mantener un entorno laboral seguro Prestar atención a los detalles Talento y creatividad en repostería Agilidad en la preparación de los productos, trabajo bajo presión Cooperación Calidad Ética Creatividad Resolución	Técnico en cocina
5131-Meseros	Servicio al cliente y técnica de ventas Facturación Conocimiento de los platos Salud y seguridad en la cocina Manejo adecuado de personal Protocolo de servicio Organización de mesas	Atención al cliente Buena memoria Amabilidad Buena escucha Rapidez Buena disposición Limpieza y orden Toma correcta de pedidos, control del estrés y trabajo bajo presión Comunicación asertiva Buena presentación personal Respeto	Técnico en atención al cliente
9411-Cocinero	Manipulación adecuada de alimentos Cultura gastronómica Control de inventarios Métodos de cocción en el producto y buena sazón Manejo adecuado de asador y otros instrumentos de cocina Emplatado	Buena escucha Comunicación asertiva Rapidez Capacidad de aprender Estética y limpieza Preparación múltiple Iniciativa Buena disposición Buen manejo de los instrumentos de cocina	Técnico en cocina o gastronomía

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2. Municipio de IpiALES. Servicios de Comidas. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
9412-Ayudante de cocina	Saber cocinar y organizar Manipulación de alimentos Manejo de instrumentos de cocina Normas de salubridad y seguridad en la cocina Atención al cliente	Rapidez, limpieza, disposición Agilidad y orden en los procedimientos Resolución de conflictos Organización multitarea, trabajo en equipo y gestión para el uso efectivo del tiempo Limpieza, rapidez, iniciativa, orden Buena memoria Diligencia y habilidad para seguir instrucciones	Técnico de cocina
3332-Organizados de conferencias y eventos	Manejo de redes sociales Decoración Protocolos de ceremonias Manejo de personal	Comunicación Calidad Creatividad Trabajo en equipo Buena presentación Buena atención al cliente Relacionamiento Compromiso Resolución	Técnico en administración de empresas
5225-Operadores de audio y sonido	Manejo de disco móvil Manejo de reproductores de música Animación de eventos	Creatividad Organización Calidad Comunicación Autonomía Relacionamiento	Secundaria
6364-Bartender	Preparación de bebidas	Creatividad Compromiso Organización Creatividad Calidad Eficiencia	Secundaria
5414-Guardias de seguridad	Seguridad, riesgos y protección	Resolución de problemas Fuerza Firmeza Serenidad Capacidad de diálogo Persuasión	Técnico en protección y seguridad privada

Fuente: Elaboración propia

Como se pudo constatar en las anteriores tablas, la mayoría de cargos identificados tanto para alojamiento como para comidas son de baja cualificación, los empresarios requieren máximo niveles técnicos para su personal, lo que se puede deber a la simplicidad de los procesos y al tamaño de las empresas, puesto que la mayoría son micro y pequeñas. Además, se presentaron dos cargos para los cuales los empresarios consideran que es suficiente contar con el nivel de secundaria (Operadores de audio y sonido y Bartender), aunque sí deben contar con una experiencia mínima de un año.

6. ANÁLISIS DE BRECHAS

6.1. Brechas en la actividad de Alojamiento

De acuerdo a la información consolidada para el área de cualificación de Alojamiento, se observa que la oferta formativa disponible en el municipio, responde a las necesidades del sector productivo y son ofrecidos por una cantidad suficiente de instituciones, por lo cual no se evidencian brechas de cantidad. No obstante, se encuentra que en algunos cargos existe déficit de demanda de los programas de formación porque en casos como técnico en administración la demanda del programa está disminuyendo según las entrevistas realizadas a las ETDH.

Para el cargo de Auxiliares contables se determinó que existe brechas de pertinencia relacionadas con la competencia de la organización.

Para el cargo de recepcionistas de hoteles los encuestados no refieren deficiencias en conocimientos frente a los programas de formación relacionados, aun así, los empresarios indican que aspectos como amabilidad y compromiso, son habilidades en las que se requiere mayor capacitación. Por ello, si existiría brecha de calidad frente al programa técnico en atención al cliente.

Tabla 5. Municipio de Ipiales. Servicios de Alojamiento. Brechas de capital Humano

Cargo	Brechas de cantidad 1: Déficit de programas de educación superior y ETDH	Brecha de cantidad 2: Déficit de demanda por programas de formación	Brechas de pertinencia: Entre la ocupación y programa(s) relacionado(s)	Brechas de calidad entre ocupación y programa(s) relacionado(s)
Aseadores y servicio doméstico (CNO 6631)	NO	NO	NO	NO
Gerentes de servicios hoteleros (CNO 0632)	NO	SI	NO	NO
Auxiliares contables, de tesorería y financieros (CNO 1331)	NO	NO	SI	NO
Empleados de recepción hotelera financieros (CNO 6334)	NO	NO	NO	SI

Fuente: Elaboración propia

6.2. Brechas en la actividad de Servicios de comida

Para el cargo de Gerentes de restaurantes y servicios de alimentos se identifican brechas de calidad relacionadas con los siguientes conocimientos y competencias: Solución rápida de problemas, manejo del talento humano, servicio al cliente, trabajo en equipo, facturación y caja, toma de decisiones y administración. Además, en los programas de formación de administración de empresas y asistente administrativo gerencial existe brecha de cantidad puesto que hay una reducción de matriculados para estas carreras en las ETDH entrevistadas.

Para la ocupación de cajero de comercio se identificó una brecha de calidad puesto que los empresarios refieren que hay deficiencias en algunos conocimientos relacionados con el manejo adecuado de caja, el trabajo bajo presión y contabilidad.

Por su parte, para el cargo de Panaderos y pasteleros, donde se desempeñan personas en oficios identificados como: hornero, pizzero, panadero, pastelero, entre otros, no se encontró brecha de cantidad, por cuanto se identifica al menos una oferta de formación técnica, como auxiliar de cocina, que podría cubrir las necesidades de formación para este cargo, sin embargo, existe brechas de pertinencia y de calidad porque se determinó que hay serias deficiencias en la manipulación de equipos de horneado y esta formación no se incluye dentro de los programas de estudio ofertados.

En cuanto a la ocupación de cocinero (a), hay al menos dos ofertas formativas en Ipiales, que podrían cubrir las exigencias del sector empresarial. Los programas relacionados son auxiliar de cocina y técnico laboral en gastronomía nacional e internacional. Sin embargo, las entrevistas a las ETDH indican que hay una reducción en el número de matriculados a este último programa por lo cual sí existe una brecha de cantidad.

Además, también se identificaron brechas de pertinencia relacionadas con los siguientes conocimientos y competencias: manipulación de alimentos, aprendizaje rápido y manejo de equipos para asar.

En relación con las brechas de calidad, se identifican desajustes relacionados con competencias como la organización y el compromiso, a pesar de que el programa de formación “técnico en auxiliar de cocina”, establece el desarrollo de estas competencias.

En la ocupación de Ayudantes de establecimientos de alimentos y bebidas las competencias: como cooperación, creatividad, comunicación, flexibilidad, relaciones y resolución, no se encuentran dentro del programa de auxiliar de cocina y según los empresarios son muy importantes para el desempeño del cargo por lo cual si se presenta una brecha de pertinencia que requiere el ajuste del programa académico que se oferta.

Además, los empresarios consultados refieren deficiencias en competencias y conocimientos como el compromiso, la creatividad, el conocimiento de la normatividad de salud y seguridad en el trabajo, el orden, la rapidez en la preparación y el manejo de máquina de preparación de alimentos como los helados, por lo cual si existe brecha de calidad para este cargo.

Para el cargo de organizadores de eventos se identifican brechas de cantidad, por cuanto los matriculados para el programa de Asistencia en administración empresarial están disminuyendo, asimismo este programa tiene deficiencias en el desarrollo de conocimientos y habilidades en mercadeo, decoración y amabilidad en la atención por lo cual existen brechas de pertinencia y calidad.

Para los cargos de Operadores de audio y sonido (CNO 5225) y Bartender (CNO 6354) no se

identificaron brechas de capital humano, es decir los conocimientos y competencias en que se están formando las personas concuerdan con las requeridas por el sector empresarial de Alojamiento y comidas del municipio de Ipiales.

Por último, para la ocupación de Vigilantes y guardias de seguridad (CNO 6367) se encontraron brechas de pertinencia relacionadas con comunicación, resolución, cooperación, compromiso y relaciones interpersonales.

Tabla 6. Municipio de Ipiales. Servicios de Comidas. Brechas de capital Humano

Cargo	Brechas de cantidad 1: Déficit de programas de educación superior y ETDH	Brecha de cantidad 2: Déficit de demanda por programas de formación	Brechas de pertinencia: Entre la ocupación y programa(s) relacionado(s)	Brechas de calidad entre ocupación y programa(s) relacionado(s)
Gerentes de restaurantes y servicios de alimentos (CNO 0631)	NO	SI	NO	SI
Cajeros de comercio (CNO 6323)	NO	NO	NO	SI
Panaderos y pasteleros (CNO 6352)	NO	NO	SI	SI
Cocineros (CNO 6355)	NO	SI	SI	SI
Ayudantes de establecimientos de alimentos y bebidas (CNO 6621)	NO	NO	SI	SI
Organizadores de eventos (CNO 1228)	NO	SI	SI	SI
Operadores de audio y sonido (CNO 5225)	NO	NO	NO	NO
Bartender (CNO 6354)	NO	NO	NO	NO
Vigilantes y guardias de seguridad (CNO 6367)	NO	NO	SI	SI

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En las actividades de Alojamiento y comidas las instituciones de ETDH, señalan una reducción en la demanda del programa de Administración empresarial, que en cierta medida configura las brechas de cantidad identificadas para los cargos relacionados con la Gerencia de hoteles y gerencia de establecimientos de comidas y bebidas.

La mayoría de las brechas de pertinencia están relacionadas con competencias transversales como el compromiso, la ética, la organización, la rapidez en el aprendizaje, la creatividad, la comunicación, la resolución de problemas y la cooperación, lo cual exige un ajuste en los currículos de los programas técnicos y tecnológicos que se están ofertando en el municipio. Esto también refleja la necesidad de una formación más integral de los profesionales y técnicos, es decir que las carreras además de ofrecer ciertos conocimientos de tipo científico y académico, debería formar a sus estudiantes en el desarrollo de habilidades y destrezas transversales.

Se observa que los empresarios del sector Alojamiento y comidas en Ipiales no exigen un nivel superior de formación para sus trabajadores, refieren la necesidad de contratar a lo sumo técnicos, lo cual está relacionado con el escaso desarrollo y sofisticación de la actividad en el municipio como también al tamaño de las empresas que en su mayoría son micro y pequeñas.

Existe suficiente oferta de programas de formación técnica y tecnológica necesaria para el sector en el municipio de Ipiales, por lo cual la brecha 1 de cantidad no se percibe para ninguno de los cargos identificados.

Finalmente, se concluye que es necesaria una mayor articulación entre el sector empresarial y las instituciones de educación superior y formación para el trabajo y desarrollo humano, con el fin de que los conocimientos y competencias en que se forman los estudiantes estén más acordes a las dinámicas y necesidades productivas del sector.

Bibliografía

CEPAL. (2021). *Inclusión financiera*.

DANE . (2018). *Censo Nacional de población y Vivienda Geoportal . Bogotá .*

DANE. (2018). *Proyecciones y retroproyecciones de población municipal 2018-2035 con base en el CNPV 2018. Bogotá .*

DANE. (2020). *Cuentas departamentales Valor agregado por municipio .*

Educación, M. d. (2022). *Buscando colegio sineb .*

IPIALES, C. d. (2012-2022). *MATRICULADOS/RENOVADOS DESDE ENERO 2012 HASTA JULIO DE 2022 JURISDICCION CAMARA DE COMERCIO DE IPIALES. Ipiales.*

IPIALES, C. D. (2021). *ESTUDIO ECONÓMICO DEL MUNICIPIO DE IPIALES. Ipiales .*

SIMAT. (2022). *Seguimiento a Matriculas . Bogotá .*

UN ANÁLISIS EXPLORATORIO DEL EFECTO INERCIA EN LA DESOCUPACIÓN LABORAL EN NARIÑO, 2007-2020



Julio César Riascos¹⁰
Luisa Fernanda Acosta¹¹

Introducción

El fenómeno de la desocupación laboral se constituye en una de las principales preocupaciones que enfrenta el análisis social. La existencia de una brecha entre las firmas generadoras de plazas laborales y la cantidad de oferentes potenciales, dados unos precios y salarios en el mercado, atañe no solo un efecto negativo sobre el sistema económico, toda vez que el desempleo implica el desaprovechamiento de un factor productivo esencial, sino que además, trasciende hacia el deterioro del tejido social mismo, cuando se intensifican por ejemplo, contextos relacionados con la pobreza y la inseguridad.

El propósito de este documento estriba en examinar la existencia de una situación de histéresis en la desocupación en Nariño. La histéresis comprende la posibilidad de que los niveles de desocupación del departamento se resistan a disminuir frente a sus determinantes teóricos. En otras palabras, variables como la tasa de crecimiento del producto o los salarios reales, que se supone, inciden en el comportamiento del desempleo, no ejercen una sensibilidad significativa que posibilite el diseño y puesta en marcha de opciones de política económica tendientes a su reducción en el tiempo. De otra parte, el desempleo, en sí mismo comprendería una memoria de naturaleza temporal y/o espacial que converge a un nivel de inercia, lo que explica su resistencia en un punto determinado.

Este estudio de carácter exploratorio analiza la relación que subyace al interior de las series de desocupación, producto y los salarios reales en Nariño durante el periodo comprendido entre 2007 y 2020. El abordaje considera en primer lugar, una revisión teórica asociada al enfoque clásico y keynesiano. Posteriormente, se abordan algunos hechos estilizados que redundan en una estimación no compleja de la tasa natural de desempleo para Nariño, esto último a través de la técnica de descomposición de Hodrick-Prescott. El estudio examina, mediante los test de Dickey-Fuller y Phillips-Perron, la existencia de caminatas aleatorias en las series de análisis, particularmente en la de desocupados. A continuación, el trabajo utiliza un modelo tipo VAR considerando los planteamientos de Sims (1980) y las aseveraciones de Blanchard y Summers (1986) sobre el funcionamiento del mercado laboral que, a la postre, sirven como instrumentos analíticos a la hora de identificar las relaciones existentes entre la tasa de desempleo, el crecimiento económico para el caso de Nariño y los salarios reales, estos últimos calculados bajo el deflactor que, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) presenta para las principales ciudades, particularmente para Pasto como capital del departamento. Finalmente, se proponen algunas líneas de discusión frente a los resultados y recomendaciones para la investigación futura.

EL ANÁLISIS TEÓRICO

La desocupación supone una situación donde un número de individuos que desean trabajar y, que cuentan con una serie de condiciones para enfrentarse al mercado, no pueden hacerlo efectivamente, dada la ausencia o insuficiencia de nuevas plazas laborales, o porque las posibilidades de mantenerse en una determinada actividad se reducen progresivamente. La existencia del desempleo se constituye en una falla o imperfección en el funcionamiento del mercado de trabajo. En el enfoque clásico, en un escenario estático, se consideraba una economía con precios y salarios flexibles, donde la oferta y demanda estaban determinadas por la maximización del beneficio por parte de empresarios y consumidores. En condiciones de equilibrio, la productividad marginal del trabajo es igual al salario real, el problema del desempleo obedece entonces, a una circunstancia bajo la cual los salarios reales se sitúan por encima de los niveles de productividad del trabajo, lo que se traduce en un sobre costo de producción y por lo tanto, en una reducción del proceso maximizador del beneficio y, por consiguiente, la capacidad para generar nuevas plazas laborales e incluso sostener las ya preexistentes. Bajo este escenario, la teoría clásica asegura que, si los precios y salarios son flexibles, es posible advertir que el retorno de los salarios hacia su punto de equilibrio es suficiente para subsanar la existencia del desempleo. Esta tesis constituye la génesis sobre la cual se establece la tasa de desempleo de equilibrio, dado que si la desocupación es elevada, basta con que los salarios reales disminuyan para reducir los costos de los empresarios y potenciar las expectativas de retorno sobre la inversión que coadyuvan a generar nuevas plazas laborales, de forma que el desempleo, otrora elevado se reduce por el mecanismo de libre mercado.

Al interior de la estructura clásica, se supone que las funciones de oferta y demanda laboral se determinan por los salarios reales, así cuando crecen los salarios, se estimula el número de trabajadores dispuestos a reducir el ocio y aumentar el tiempo dedicado al trabajo, lo que se constituye en un efecto sustitución frente al tiempo, y efecto ingreso frente al costo de oportunidad. De otra parte, el incremento de salarios implica una reducción de la capacidad de demanda laboral por parte de las empresas, asumiendo que, el nivel de producto y de beneficios se mantienen constantes. Si se rompe este supuesto, se advierte que un incremento de los salarios reales tiene un efecto inelástico sobre la demanda y la oferta de trabajo, entonces la existencia del desempleo obedecería a otra clase de determinantes.

Bajo los aportes de la corriente neoclásica a la economía, encabezada por Marshall, Pigou, Walras, Jevons, se advierte que el salario constituye un factor esencial para ajustar los posibles desequilibrios que se presenten, haciendo de los mismos choques transitorios. En este sentido, de acuerdo con Costa (2003), la teoría neoclásica del empleo surge a partir de tres supuestos fundamentales que articulan la función de producción, demanda y oferta de trabajo, a través de la flexibilidad de los salarios, la inexistencia de costos al momento de la búsqueda de trabajo o de empleados y la libre competencia en la venta de la producción según los precios vigentes del mercado. Formalmente, el análisis neoclásico del mercado de trabajo parte de la función de producción:

$$Y=f(L,K) ;dY/dL>0 ;dY/dK>0$$

Para este caso, Y hace referencia a la producción, L al trabajo, K considera al capital y dY/dL y dY/dK son los productos marginales correspondientes a cada factor mencionado. Se reconoce entonces la presencia de los rendimientos decrecientes del trabajo, dado que se relaciona el uso de los factores productivos según su conveniencia para la obtención de una determinada cantidad de output.

$$p \cdot B=p \cdot Y-w \cdot L;B=Y-(w \cdot L)/p$$
$$dB/dL=dY/dL-w/p=0;dY/dL=w/p$$
$$PML=w/p$$

Donde p hace referencia al nivel de precios de los productos realizados, B son los beneficios adquiridos y w son los salarios. Se deduce que una compañía realizará el proceso de contratación de un empleado adicional, con el condicional de que su mano de obra tenga como resultado una producción marginal superior al costo que contrae su incremento, es decir, su salario, por tanto, se infiere que la retribución monetaria no podrá ser mayor a la productividad por unidad generada.

Cuando la productividad marginal de un trabajador es inferior a la esperada y sus costos se tornen elevados, las firmas generan despidos para que se retome la situación de equilibrio (Costa, 2003). Cabe señalar que la productividad marginal de los trabajadores tiene un comportamiento decreciente, de manera que se hace imprescindible la continua contratación de trabajadores siempre que cumplan con los lineamientos antes mencionados para lograr los máximos de su producción. “En la medida en que se incrementen los salarios reales, se reducirá la demanda de trabajadores por parte de las empresas” (Costa, 2003, p. 9)

La oferta de trabajo se encuentra supeditada a la mano de obra existente, y es potencialmente contratada por las empresas de acuerdo con el nivel de especialización y cualificación de los

De otro lado, la demanda de trabajo realizada por las empresas se encuentra vinculada al salario y la cantidad de mano de obra necesaria para alcanzar los niveles de producción que satisfagan el beneficio previsto. Por consiguiente, se asume que el salario real es equivalente a la productividad marginal, como lo describe Costa (2003):

individuos. Para Fernández et al., (2006) se trata de aquella que se ofrece en el mercado a los diferentes niveles del salario real, en este sentido, habrá un mayor incentivo para acceder a un determinado empleo cuando este salario aumenta” (p. 121).

De lo cual se deriva un problema de optimización relacionado a la curva de indiferencia resultante entre el ingreso y el ocio de un individuo, en términos del costo de oportunidad a obtener:

$$w=\frac{U_L}{U_v}$$

individuos. Para Fernández et al., (2006) se trata de aquella que se ofrece en el mercado a los diferentes niveles del salario real, en este sentido, habrá un mayor incentivo para acceder a un determinado empleo cuando este salario aumenta” (p. 121).

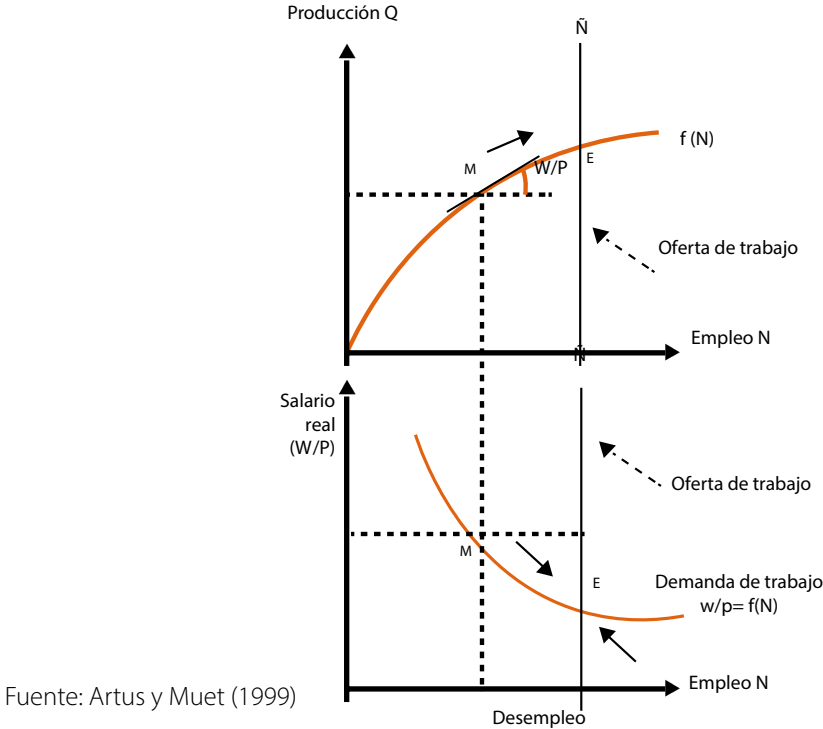
De lo cual se deriva un problema de optimización relacionado a la curva de indiferencia resultante entre el ingreso y el ocio de un individuo, en términos del costo de oportunidad a obtener:

De esa manera, el equilibrio se representa gráficamente así:

¹⁰Director Centro de Estudios de Desarrollo Regional, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño. Economista (Universidad de Nariño), Especialista en Finanzas (Universidad de Nariño), Master en Gerencia y Asesoría Financiera (Universidad Mariana), Magister en Economía (Universidad de Manizales). Especialista en Econometría (Universidad Externado de Colombia). Email: juliortascos@udenar.edu.co

¹¹Economista. Especialista en Finanzas, Universidad de Nariño. Integrante del Grupo de Investigación Desarrollo Regional IDER. Email: Lufecosta94@gmail.com

Figura 1. Equilibrio de la oferta y demanda de trabajo clásica



Fuente: Artus y Muet (1999)

Los salarios reales (w/p) se encuentran vinculados con la productividad marginal del trabajo, a través del punto M. La obtención del pleno empleo, por medio de la igualdad de las variables en mención (en el punto E). En seguida, la curva de demanda de trabajo indica productividad marginal de la empresa, a lo cual se puede inferir que, en el momento que el salario real se ubique en el punto M, se presentará una situación de paro, por lo que posteriormente, los trabajadores optarán por recibir un salario inferior, conllevando al punto de equilibrio del mercado (E).

En respuesta a la crisis económica ocurrida alrededor de los años treinta, en torno Keynes (1965) plasmó un enfoque donde el nivel de empleo depende fundamentalmente de la oferta global del mercado, la propensión a consumir de los individuos y del volumen de inversión, estableciendo que la demanda de trabajo no era una función de los salarios y, la demanda de bienes jugaba un papel sustancial. La presencia de un exceso de capacidad productiva y un volumen de oferta de trabajo superior a la demanda de plazas laborales. Potencialmente los consumidores desearían consumir en mayor grado, pero para ello, requieren una entrada de ingresos que se limita por la reducción en la

demanda de trabajo exhibida por las empresas que, a su turno no tienen estímulos para incrementar la producción. En consecuencia, Keynes advertía desde 1925 que: “la política de intensificación deliberada del desempleo con el objetivo de forzar reducciones de salarios está ya parcialmente en acción, y la tragedia de nuestra situación radica en el hecho de que, a partir del punto de vista equivocado que se ha adoptado oficialmente, esta evolución es teóricamente justificable. (...). Dependemos, en la reducción de los salarios, de la presión del paro y de las huelgas y cierres de fábricas; y para obtener con seguridad este resultado estamos intensificando deliberadamente la desocupación” (Keynes, 1996, p. 42).

Igualmente, Davidson y Smolensky (1964), desde el postkeynesianismo sostienen que los supuestos de la demanda de trabajo neoclásica depende en sobremanera de los supuestos de:

a). La constancia de las preferencias del consumidor, b) la estabilidad de la renta y su distribución entre los consumidores, y c) de la estabilidad del resto de los precios. Dichos supuestos son inaplicables para los análisis que pretendan determinar los efectos en las variaciones de los salarios nominales sobre la demanda efectiva. Con cualquier variación en el empleo debido a variaciones de la tasa de los salarios nominales, deben producir variaciones concomitantes en el ingreso real agregado de la economía (así como en su distribución. (pp. 176-177)

Noriega (1994) explica que “en la medida en que haya en el sistema consumidores dispuestos a trabajar por un salario inferior al vigente sin conseguir ser empleados por las firmas, ceteris paribus, se demuestra involuntariedad del desempleo” (p. 45). Adicionalmente, el autor realiza un análisis matemático partiendo de una función de demanda con los supuestos de una disminución en el salario hasta w^* , considerando que $w > w^* > 0$, indica un salario real inferior al monetario:

$$Q_d = (1 + \Psi + \phi)^{-1} (m_0 + m_1 + w\tau) P^{-1}$$

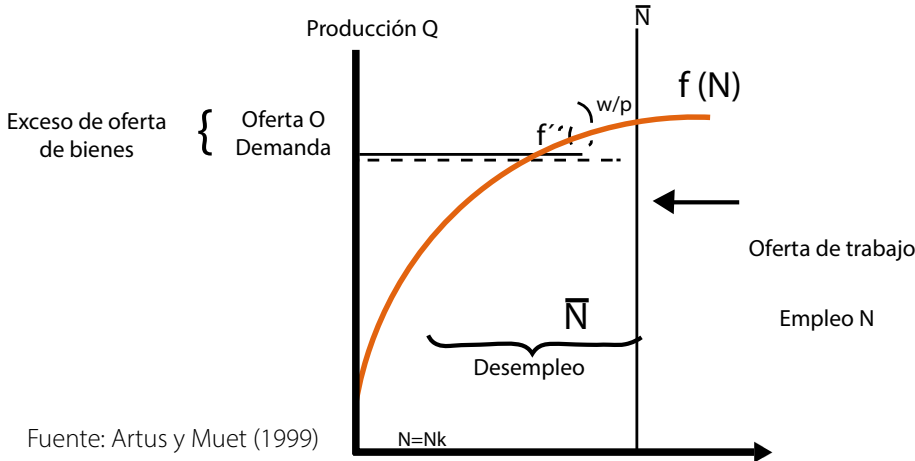
Donde se consideran elementos marginales (Ψ , ϕ), la restricción presupuestaria ($m_0 + m_1$) y la relación entre trabajo y ocio ($w\tau$). Noriega (1994) explica que la elasticidad salario de la demanda representada por Eq es superior a la presentada por la oferta Eto:

$$E_q(E_{to})^{-1} = [(1 + \Psi) \phi^{-1} \tau^2 (w/\Pi)^2 - \tau(w/\Pi)] [\tau(w/\Pi) + 1]^{-1}$$

Teniendo en cuenta que:

$$(w/\Pi) > [\phi^{-1} + (1 + \Psi + \phi)^{0.5} \phi^{0.5}] (1 + \Psi)^{-1}$$

Figura 2. Desempleo keynesiano



Fuente: Artus y Muet (1999)

De lo que se infiere que los individuos en situación de desempleo trabajarán a disposición del salario que se encuentre vigente o a uno inferior, puesto que desde su perspectiva tendrán una retribución superior a la que obtienen en periodos de desocupación involuntaria. Gráficamente la teoría keynesiana de este fenómeno se expresa así:

La existencia de un nivel de desempleo entre los puntos ($N=N_k$) y N^* , como consecuencia de la demanda ineficiente de los bienes ofertados por las empresas, no considera prioritario el posible efecto de los salarios reales. En este sentido, Artus y Muet (1999) explican que, teniendo unos salarios y precios de los bienes rígidos, la oferta y la demanda potenciales muestran discordancias, por tal motivo, la oferta es superior a la demanda, causando deficiencias en el orden económico.

Para Mauricio Cárdenas (2020) la demanda de trabajo es el resultado de la demanda de bienes y servicios que es capaz de producir una economía, razón por la cual, los determinantes de la demanda de trabajo son los factores que explican, en última instancia, el producto. Evidentemente, el capital y la mano de obra constituyen elementos relevantes, así como los recursos naturales, la infraestructura, la capacidad de ahorro, las inversiones en educación, la generación de conocimiento, el papel del Estado, la calidad de las instituciones, la geografía y las dotaciones de acervo tecnológico, entre otros. Existe un delicado equilibrio bajo el cual los factores determinantes deben combinarse, una regulación excesiva sumada por ejemplo a una dinámica comercial con el sector externo puede inclinar la balanza afectando el crecimiento y el nivel de empleo.

A modo de síntesis Artus y Muet (1999) explican las diferencias fundamentales de las formulaciones clásicas y keynesianas de la siguiente forma:

Desempleo clásico:

$$Q = Q_c(W/P) \leq Q^d$$
$$N = N_c(W/P) \leq \bar{N}$$
(exceso de demanda de bienes)(exceso de oferta de trabajo)

Desempleo keynesiano:

$$Q = Q^d \leq Q_c(W/P)$$
$$N = N_k(Q^d) = f^{-1} Q^d \leq \bar{N}$$
(exceso de oferta de bienes)(exceso de oferta de trabajo)

$$Q = Q^d = c(Q - T) + M_o / P + G$$

$$Q = Q^d = [G - cT + (M_o / P)] / (1 - c)$$

En este caso, los salarios para la teoría clásica se caracterizan por su flexibilidad, considerando que la oferta (N) y demanda (Q) son fruto de la maximización del beneficio de las compañías y la utilidad obtenida por los consumidores. Mientras que para el abordaje keynesiano, la dependencia de la fluctuación del desempleo se encuentra ligada a la demanda de bienes, y su dinámica puede ser corregida mediante medidas de política presupuestal expansionista (Artus & Muet, 1999).

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del trabajo se utilizaron rudimentos de naturaleza estadística como la desagregación de series temporales mediante la técnica de Litterman-Maxlog usada para descomposición de frecuencia y expansión vectorial, el test de Dickey-Fuller y la prueba de Phillips-Perron con el propósito inicial de evidenciar si las series presentan raíz unitaria, incluso en presencia de break-points, lo que convencionalmente se relaciona con evidencia a favor de histéresis o efecto de memoria perdurable en el tiempo. Posteriormente se planteó un modelo SVAR que pretende establecer si existen relaciones e interrelaciones entre la desocupación, el crecimiento y los salarios y, de ese modo, obtener un análisis impulso respuesta que advierta los efectos de choques entre las variables implicadas, su significancia y durabilidad. La estimación VAR se caracteriza por un sistema sencillo de N-ecuaciones y N-variables de orden generalmente lineal, que logran describir cómo cada variable en un conjunto de ellas depende de sus propios valores pasados, los valores pasados de la variable N - 1 restante y de algunos shocks exógenos. Por esta razón los VAR estructurados e interpretados correctamente superan problemas de identificación encontrados en otras propuestas econométricas, haciéndolos propicios para la consecución de pronósticos y, la interpretación de series cronológicas en el análisis macroeconómico (Lokanathan, 2018).

De acuerdo con Sims (1986) estas modelaciones se pueden expresar de la siguiente manera:

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 y_{t-1} + \beta_2 y_{t-2} + \dots + \beta_p y_{t-p} + e_t$$

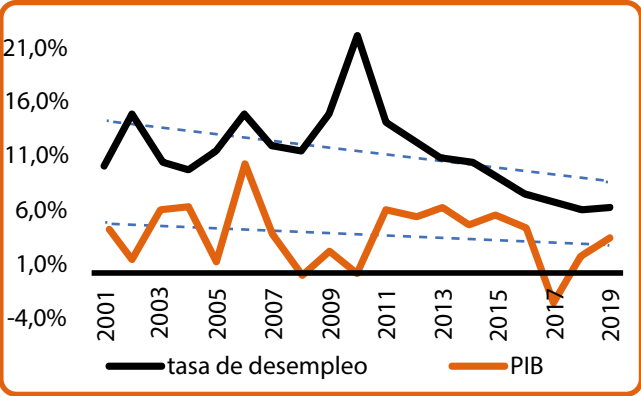
Donde y_t son las variables de interés en el estudio, y la forma $t - p$ los retrasos de estas. Finalmente, en el estudio se utilizaron como pruebas de robustez el test de causalidad de Granger y el análisis de descomposición de varianza.

Hechos estilizados

Pese a que una tendencia general para el periodo de análisis señala una trayectoria descendente para el crecimiento económico y la tasa de desempleo, un examen sobre los tramos correspondientes entre 2001-2005 y 2009-2015 sugiere que, para Nariño un mayor crecimiento de la producción implica una reducción en el desempleo, así como una caída en el ritmo de la actividad económica arroja como resultado un incremento de la tasa de desempleo. Es necesario advertir que el vínculo entre las variables potencialmente es susceptible de experimentar una dinámica de tipo intertemporal, esto implicaría que el movimiento de una variable no supone una respuesta inmediata en la otra, dado que existe un espacio temporal donde las relaciones de causa y efecto se mantienen en situación de inercia. Así por ejemplo, Nariño registró su mayor tasa de producto interno bruto en 2006, equivalente al 10.4%, no obstante, la tasa de paro subió hasta el 14.8% solo reduciéndose un año después.

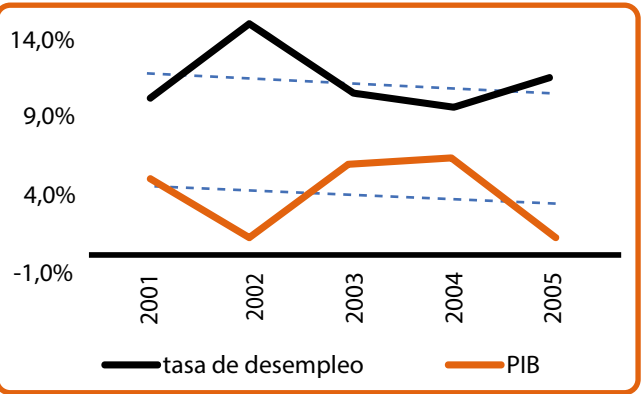
Los análisis de dispersión presumen propensiones de tipo horizontal a la hora de explicar la tasa de desempleo mediante el crecimiento y los salarios reales. Lo anterior, supone que los cambios suscitados en el crecimiento y la tasa de salarios no ejercen respuestas sensibles en el desempleo, lo que conduciría a la tesis de que el desempleo se encuentra determinado por un conjunto diferente de variables.

Figura 3. Crecimiento económico y desempleo en Nariño 2001-2019



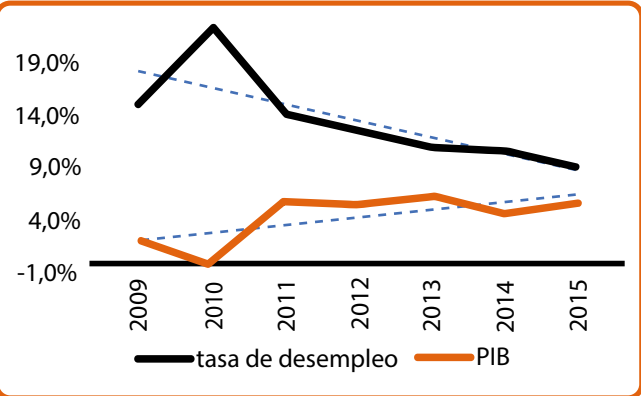
Fuente: DANE (2021)

Figura 3. Crecimiento económico y desempleo en Nariño 2001-2005



Fuente: DANE (2021)

Figura 3. Crecimiento económico y desempleo en 2009-2015

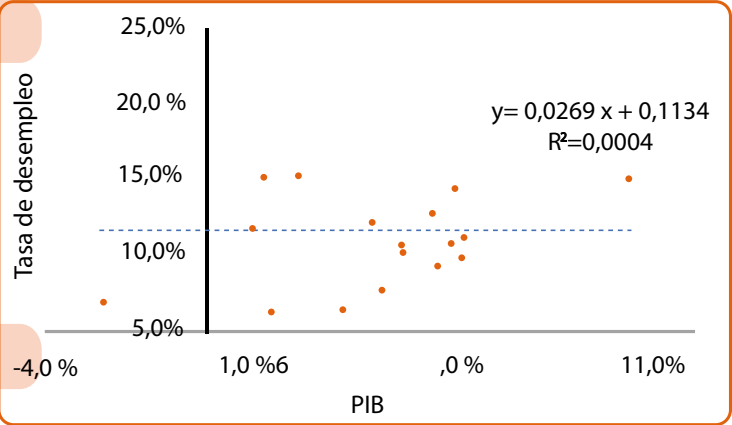


Fuente: DANE (2021)

De acuerdo con Luis García Echeverría (2019), las estimaciones lineales sobre la tasa natural de desempleo para Colombia durante el periodo comprendido entre 1976-2017, señalan un rango probable entre el 10 y el 13%; si este análisis se efectúa con descomposición de Hodrick-Prescott el rango se sitúa entre el 8 y 16%. Linealmente para el departamento de Nariño, entre 2001-2019 el rango se encuentra alrededor de 8.6 y 14.2%, mientras que mediante descomposición la estimación descansa en el rango entre 5.9 y 13.8%.

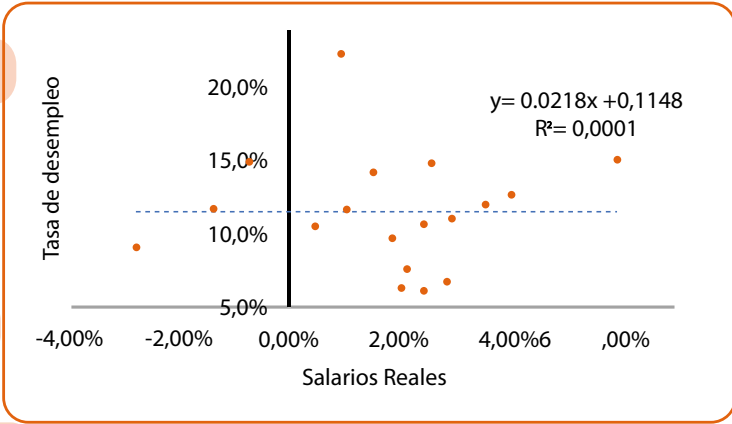
El desempleo en Nariño se ha reducido sistemáticamente después de alcanzar su máximo histórico de 22.3% en 2010, impulsado severamente entre otros factores por la crisis de las pirámides en 2008. La cifra registró su valor mínimo en 2018, siendo del 6.1%. De acuerdo con lo anterior, desde 2012 y hasta 2018 la tasa efectiva de desempleo fue más pequeña que su tasa natural (aquella que fue estimada mediante Hodrick-Prescott), solo hasta 2019 experimentó una pequeña variación por encima. De acuerdo con la formulación propuesta por la curva original de Phillips, la respuesta que advierte una situación donde la tasa efectiva es inferior a la natural implicaría un incremento en los salarios.

Figura 4. Relación crecimiento y desempleo, 2001-2019



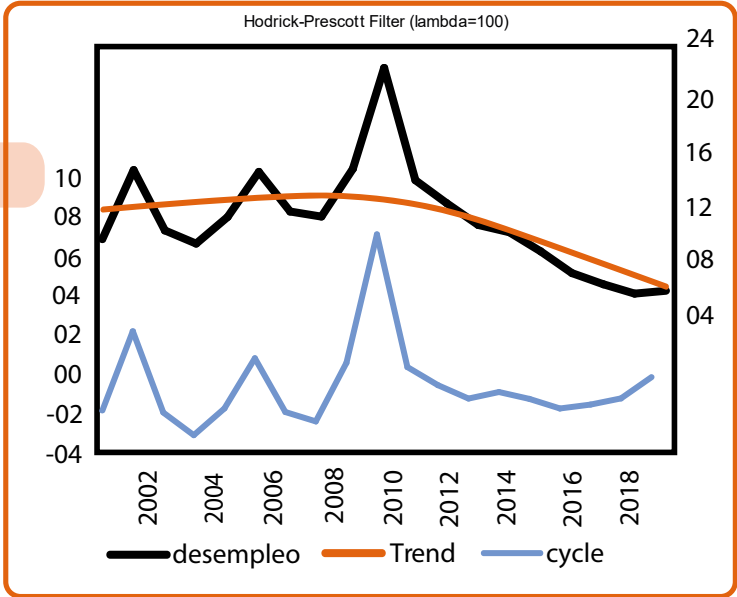
Fuente: Este estudio.

Figura 5. Relación tasa de variación de salarios y desempleo, 2001-2019



Fuente: Este estudio.

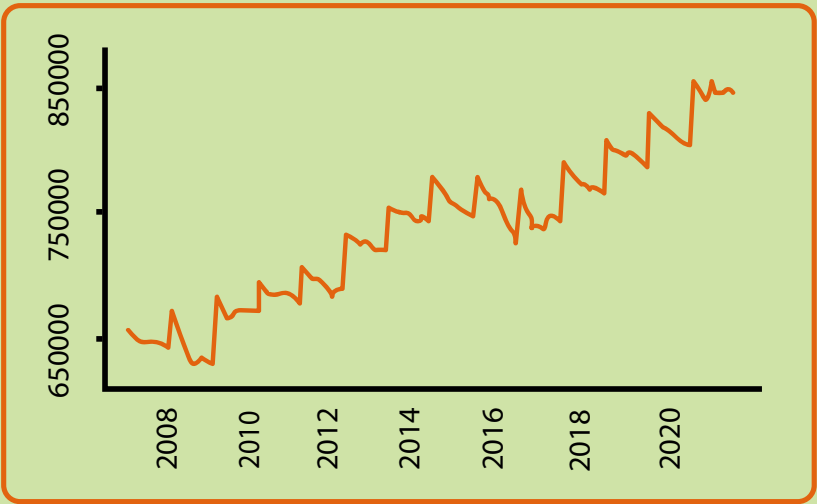
Figura 6. Tasa natural de desempleo para Nariño, 2001-2019



Fuente: Este estudio.

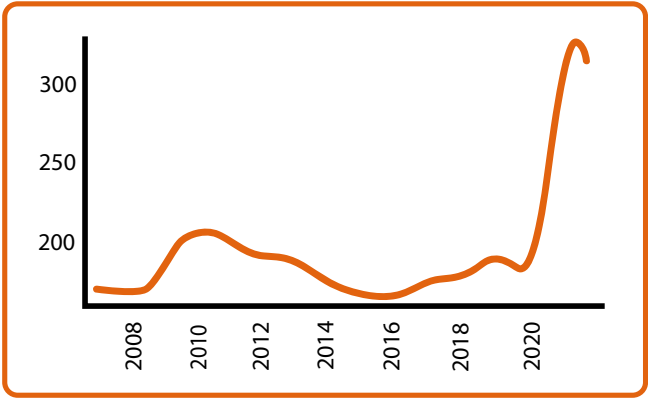
Como se ha señalado en este documento, una de las más importantes limitaciones para el avance en materia investigativa sobre el mercado laboral a nivel departamental y local, se encuentra en la escasez de información estadística, principalmente series de tiempo. La inflación en Colombia se discrimina por canastas de bienes de consumo e incluso por ciudades, pero no por departamentos. Lo anterior implica un supuesto adicional en materia espacial, dado que para el diagnóstico de los salarios reales se debe aceptar que la inflación de la capital funge como un proxy de la inflación regional. Una vez se tiene el deflactor, el cálculo de los salarios reales simplemente implica un cociente sobre el salario mínimo legal y, mediante una tasa de variación es posible obtener el cambio de los salarios reales. De otra parte, las series originales de desocupados y producción se encuentran cuantificadas de forma anual, por lo que se utilizó la técnica de Litterman-Maxlog con el objetivo de expandir el vector de frecuencia a información mensualizada.

Figura 7. Salarios reales para Pasto-Nariño (pesos), 2002-2020



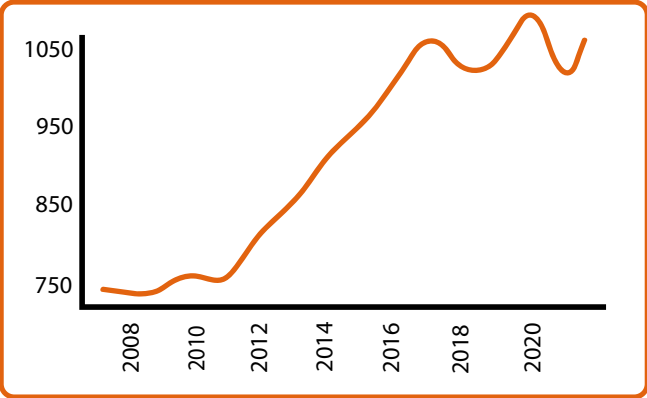
Fuente: Este estudio.

Figura. Desocupación desagregada temporalmente para Nariño (miles de personas), 2007-2020



Fuente: Este estudio.

Figura 8. Producto Interno Bruto desagregado temporalmente para Nariño (Miles de millones de pesos del 2015), 2007-2020



Fuente: Este estudio.

Variables del estudio

Variable	Tipología	Periodo	Fuente
Desocupados	Continua	Enero 2017 diciembre 2020	(Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022)
Salario Real	Discreta	Enero 2017 diciembre 2020	(Ministerio de Trabajo, 2022)
PIB	Continua	Enero 2017 diciembre 2020	(Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2022)

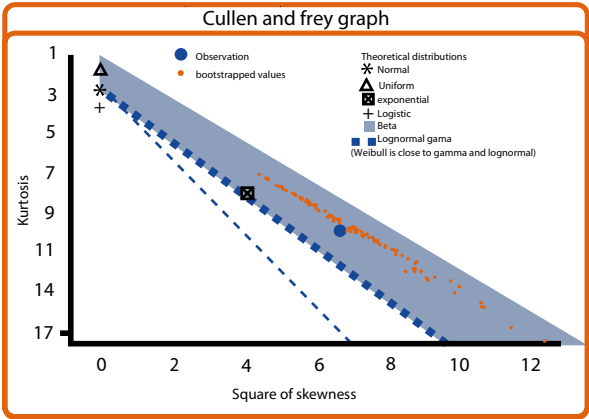
Fuente: Elaboración propia de los autores.

Estadísticas descriptivas

	DESOCUPADOS	PIB	SREAL
Mean	198.9936 9	22.7149	735937.6
Median	190.3854 9	42.9473	744053.0
Maximum	326.4277 1	100.210	844041.3
Minimum	172.5403	748.7272 6	37783.3
Std. Dev.	34.86676 1	26.4548	55519.82
Skewness	2.559924	-0.148304	0.024937
Kurtosis	9.016901 1	.381361	2.092178
Jarque-Bera	436.9115 1	8.95578	5.786397
Probability	0.000000	0.000077	0.055399
Sum	33430.92 1	55016.1	1.24E+08
Sum Sq. Dev.	203020.4	2670466. 5	.15E+11
Observations	168	168	168

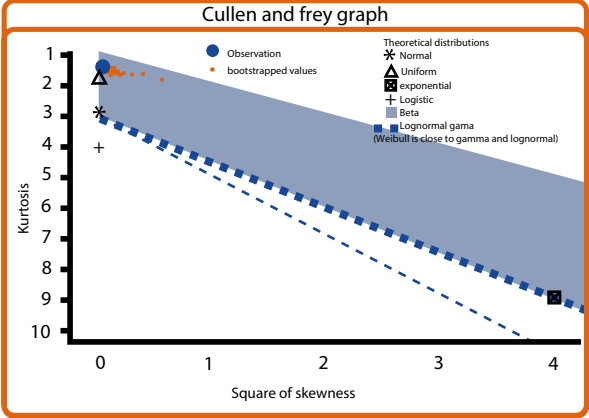
Fuente: Elaboración propia de los autores.

Desocupados



El análisis de los estadísticos descriptivos establece que las series de desocupados y el producto, una vez desagregadas temporalmente no presentan una distribución normal, los salarios reales, de acuerdo con el estadístico Jarque-Bera, presentan un ligero valor de probabilidad cercano a la suposición de normalidad, que de todas formas resulta frágil a la hora de establecer conclusiones. En paralelo, el examen propuesto por Cullen & Frey sugiere que, a través de simulaciones bootstrapped, en el caso de la desocupación, la serie estaría más próxima a una distribución tipo beta y, en el caso del producto y los salarios reales, la distribución más próxima sería la uniforme.

Producto Interno Bruto



Salarios reales

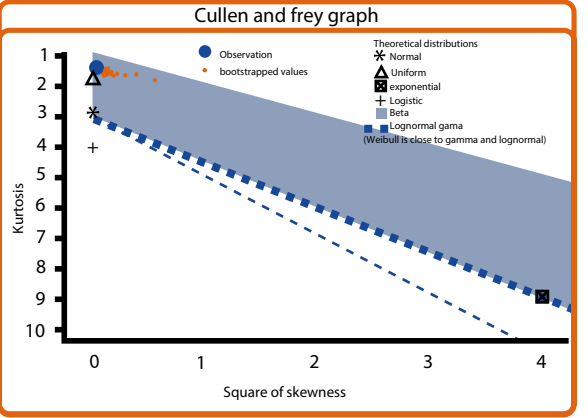


Tabla 3. Pruebas ADF para las variables utilizadas en los modelos.

Variable	Método	Nivel	Primera diferencia logarítmica
Desocupados	ADF with intercept	-0.955001	-4.975349***
	ADF with trend and intercept	-1.202142	-5.164053***
	ADF none	0.938060	-4.819918***
	ADF breakpoint with trend and intercept	6.570968***	-8.046287***
	PP with intercept	0.811698	-2.782769
	PP with trend and intercept	0.133354	-2.746360
	PP none	1.412107	-2.729509***
salario real desestacionalizado	ADF with intercept	0.932391	-11.69219***
	ADF with trend and intercept	-0.957795	-11.69508***
	ADF none	5.156185	-10.43696***
	ADF breakpoint with trend and intercept	-3.272956	-13.50540***
	PP with intercept	0.679108	-11.83998***
	PP with trend and intercept	-1.493186	-11.83521***
PIB	PP none	4.372878	-11.14934***
	ADF with intercept	-0.443621	-3.628245***
	ADF with trend and intercept	-1.434005	-3.655509***
	ADF none	2.859757	-2.321606***
	ADF breakpoint with trend and intercept	-3.092876	-5.764274***
	PP with intercept	-0.683158	-2.732461
	PP with trend and intercept	-1.480365	-2.691958
	PP none	2.379133	-2.137701***

*** significancia al 5%

Fuente: Elaboración propia de los autores.

El análisis de estacionariedad efectuado mediante las pruebas de Dickey-Fuller y Phillips-Perron, sugiere que las series originales (en el caso de los salarios se desestacionalizó por la técnica de Census X12) presentan raíz unitaria, a excepción de la variable desocupados que, bajo el test ADF con breakpoint sugiere que existe estacionariedad. Cuando se evalúa la primera diferencia logarítmica se obtiene estacionariedad, excepto en desocupados mediante el test de Phillips-Perron con intercepto y con tendencia e intercepto y, en la serie de PIB mediante la misma prueba y el mismo escenario.

De acuerdo con el resultado de los test de estacionariedad, es posible advertir que la serie de desocupación en un contexto que no considere la presencia de breakpoints sugiere un problema de raíz unitaria, lo que se traduce en un potencial resultado a favor de la histéresis o, de memoria de la serie en el tiempo. El análisis que considera la existencia de un punto de quiebre, advierte sin embargo que, de existir un conjunto de fenómenos que generen rupturas en la desocupación no conduce a la misma conclusión, puesto que la serie resulta estacionaria sin necesidad de primeras diferencias. Más aún, el análisis de estacionariedad con la prueba de Phillips-Perron advierte que las primeras diferencias con intercepto y con tendencia e intercepto no arrojan como resultado un proceso estacionario, en consecuencia, si se observa el producto obtenido a partir de este test, el fenómeno de memoria o histéresis sería tan fuerte que no desaparecería con tratamientos convencionales.

Tabla 2. Modelo VAR para Producción, Desocupación y Salarios Reales en Nariño

Vector Autoregression Estimates Sample (adjusted): 2008M06 2020M12 Included observations: 151 after adjustments Standard errors in () & t-statistics in []			
	DLOG(SREAL,1,12)	DLOG(PIB)	DLOG (DESOCUPADOS)
DLOG(SREAL (-1),1,12)	0.187021 (0.08483) [2.20460]	-0.000982 (0.00067) [-1.46865]	-0.014637 (0.00630) [-2.32223]
DLOG (SREAL(-2),1,12)	-0.030684 (0.09198) [-0.33360]	0.002496 (0.00073) [3.44168]	-0.006248 (0.00683) [-0.91426]
DLOG (SREAL(-3),1,12)	-0.075242 (0.09203) [-0.81761]	-0.000460 (0.00073) [-0.63434]	0.002461 (0.00684) [0.35998]
DLOG (SREAL(-4),1,12)	0.090178 (0.08399) [1.07366]	8.33E-05 (0.00066) [0.12585]	-0.004217 (0.00624) [-0.67571]
DLOG(PIB(-1))	-3.890.151 (14.3455) [-0.27118]	3.391252 (0.11309) [29.9860]	-3.630.216 (1.06587) [-3.40588]
DLOG(PIB(-2))	8.02364 7 (40.9250) [0.19606]	-4.253.874 (0.32264) [-13.1847]	8.923308 (3.04071) [2.93461]
DLOG(PIB(-3))	-5.140.621 (40.9357) [-0.12558]	2.329386 (0.32272) [7.21796]	-7.488.070 (3.04151) [-2.46196]
DLOG(PIB(-4))	1.107417 (14.3070) [0.07740]	-0.466586 (0.11279) [-4.13673]	2.133004 (1.06301) [2.00657]
DLOG (DESOCUPADOS(-1))	-0.190894 (1.60093) [-0.11924]	0.050701 (0.01262) [4.01715]	2.160623 (0.11895) [18.1643]
DLOG(DESOCUPADOS(-2))	0.94615 7 (4.08237) [0.23177]	-0.105619 (0.03218) [-3.28174]	-1.489.252 (0.30332) [-4.90986]
DLOG(DESOCUPADOS(-3))	-1.806.514 (3.96421) [-0.45571]	0.060874 (0.03125) [1.94781]	0.372960 (0.29454) [1.26625]
DLOG(DESOCUPADOS(-4))	1.221764 (1.49857) [0.81529]	-0.002607 (0.01181) [-0.22067]	-0.086021 (0.11134) [-0.77257]
C	-0.000283 (0.00114) [-0.24748]	-3.39E-06 (9.0E-06) [-0.37557]	0.000213 (8.5E-05) [2.50508]
COVID	-0.003202 (0.00424) [-0.75462]	-0.000145 (3.3E-05) [-4.34245]	0.001313 (0.00032) [4.16304]

R-squared	0.109214	0.999834	0.998636
Adj. R-squared	0.024687	0.999818	0.998507
Sum sq. resid	0.005572	3.46E-07	3.08E-05
S.E. equation	0.006378	5.03E-05	0.000474
F-statistic	1.292063	63332.67	7716.787
Log likelihood	556.3852	1287.673	948.9322
Akaike AIC	-7.183.909	-1.686.985	-1.238.321
Schwarz SC	-6.904.161	-1.659.010	-1.210.346
Mean dependent	0.000384	0.002368	0.003798
S.D. dependent	0.006458	0.003725	0.012263
Determinant resid covariance (dof adj.)	1.16E-20		
Determinant resid covariance	8.70E-21		
Log likelihood	2844.638		
Akaike information criterion	-3.712.103		
Schwarz criterion	-3.628.179		
Number of coefficients	42		

Fuente: Este estudio.

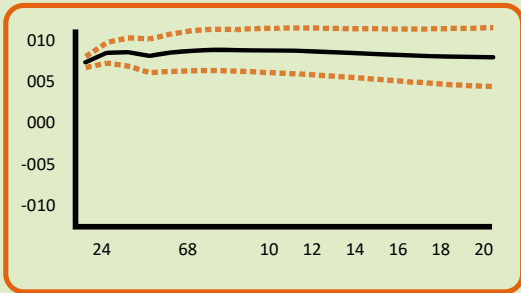
Preliminarmente el modelo incorpora una variable dicotómica para capturar el efecto del COVID-19 a partir del registro del primer caso en el departamento, los efectos estadísticamente significativos sugieren que, aunque la pandemia tuvo un efecto negativo sobre el crecimiento e incrementó la desocupación, la incidencia es inelástica.

El modelo VAR no presenta evidencia confiable, dado que al efectuar el análisis de normalidad y autocorrelación no evidencia conclusiones satisfactorias o concluyentes, en particular, si bien la prueba de Breusch-Godfrey advierte la presencia de ruido blanco en los residuos, en el caso del test de Portmanteau se encontraron problemas de autocorrelación. Adicionalmente, las raíces inversas del polinomio característico advierten que el modelo VAR no es estable, dado que no todas las raíces inversas de los rezagos AR son menores a la unidad.

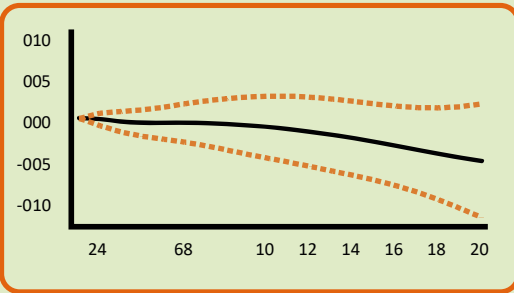
Análisis impulso respuesta

Accumulated Response to Cholesky One S D (d f adjusted) Innovations ± 2 S E

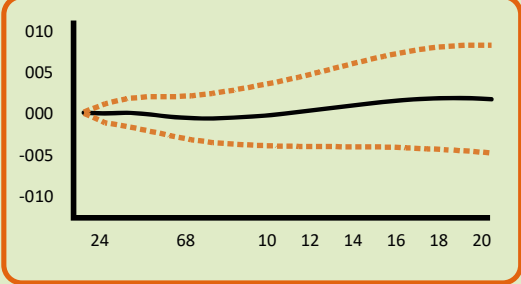
Accumulated Response of DLOG(SREAL,1,12) to DLOG(SREAL,1,12)



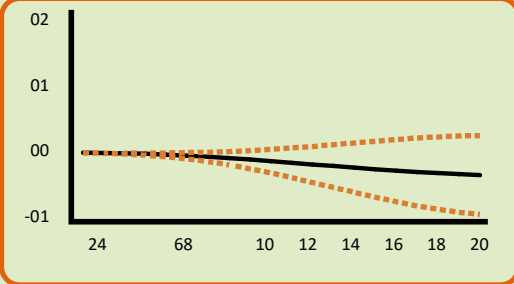
Accumulated Response of DLOG(SREAL,1,12) to DLOG(PIB)



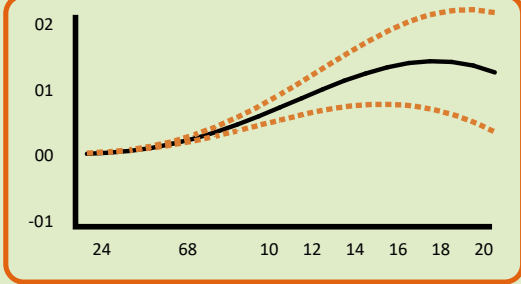
Accumulated Response of DLOG(SREAL,1,12) to DLOG(DESOCUPADOS)



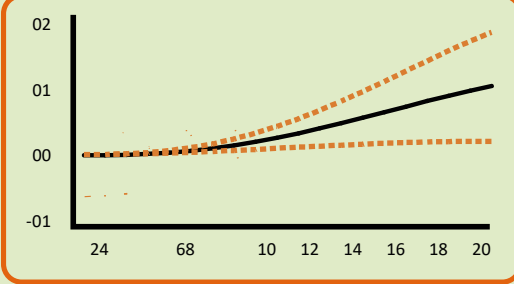
Accumulated Response of DLOG(PIB) to DLOG(SREAL,1,12)



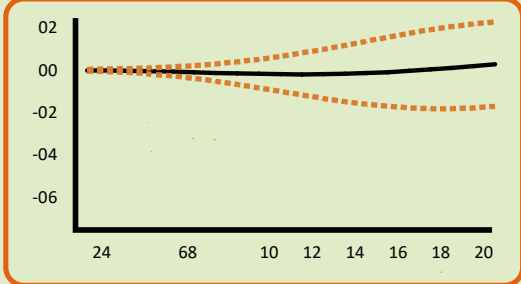
Accumulated Response of DLOG(PIB) to DLOG(PIB)



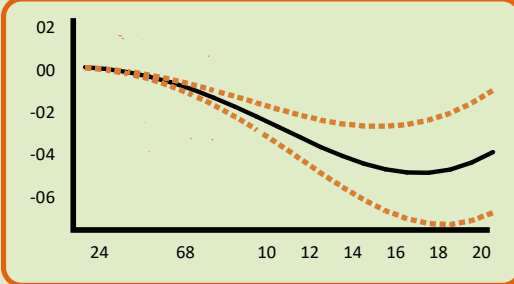
Accumulated Response of DLOG(PIB) to DLOG(DESOCUPADOS)



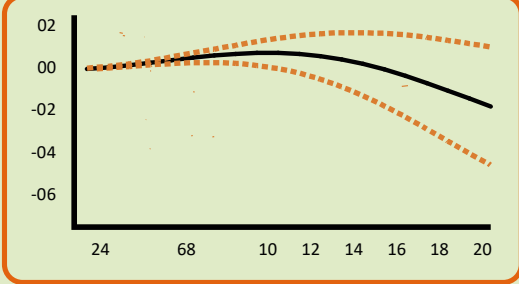
Accumulated Response of DLOG(DESOCUPADOS) to DLOG(SREAL,1,12)



Accumulated Response of DLOG(DESOCUPADOS) to DLOG(PIB)



Accumulated Response of DLOG(DESOCUPADOS) to DLOG(DESOCUPADOS)



3. Un análisis exploratorio del efecto inercia en la desocupación laboral en nariño, 2007-2020

De acuerdo con los impulsos respuesta acumulados a partir de Cholesky, el impacto de la desocupación frente a un choque de sí misma es excesivamente inelástico, lo que en consecuencia implica evidencia en contra de un efecto memoria estadísticamente significativo. Menos drástica resulta la respuesta de la desocupación ante cambios en el producto o en los salarios, que no dejan de ser inelásticas y en consecuencia, advierte una escasa incidencia de las variables sobre la determinación de la desocupación. Así que mientras coexisten la baja memoria de la serie de desocupados, también se advierte que los salarios y el nivel de producto no generan efectos estadísticamente significativos sobre la desocupación.

Tabla 3. Test de Granger

VAR Granger Causality/Block Exogeneity Wald Tests
 Sample: 2007M01 2020M12
 Included observations: 151

Dependent variable: DLOG(SREAL,1,12)

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
DLOG(PIB)	1.268110	4	0.8668
DLOG(DESOCUPADOS)	4.110420	4	0.3913
All	5.423006	8	0.7116

Dependent variable: DLOG(PIB)

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
DLOG(SREAL,1,12)	12.92793	4	0.0116
DLOG(DESOCUPADOS)	30.47293	4	0.0000
All	37.32930	8	0.0000

Dependent variable: DLOG(DESOCUPADOS)

Excluded	Chi-sqd	f	Prob.
DLOG(SREAL,1,12)	7.224501	4	0.1245
DLOG(PIB)	21.33682	4	0.0003
All	24.30217	8	0.0020

Fuente: Este estudio.

De acuerdo con el análisis del test de causalidad de Granger se tiene que la serie de crecimiento constituye una causa de la desocupación, así como la desocupación constituye una causa del crecimiento. Esta relación bidireccional, derivada del modelo VAR advierte que, en el sentido de análisis impulso respuesta, existe un efecto del crecimiento sobre la desocupación, en consecuencia, en un sentido estricto, esta es una evidencia potencial de no histéresis, sin embargo, debe señalarse que, el modelo VAR presenta resultados contradictorios en el supuesto de autocorrelación a través de la prueba de Breusch-Godfrey y el test de Portmanteau, así que esta conclusión proviene de un instrumento con limitaciones.

Para el caso de la desocupación en el primer periodo, se encuentra que el 51,52% de las variaciones que experimenta se explican por cambios de sí misma, mientras que, el crecimiento explica un 48.42% de las variaciones en la desocupación. Para el periodo once, el 94,36% de las variaciones en la desocupación se explican por los cambios en el crecimiento, mientras que las variaciones en la desocupación que se generan por cambios en sí misma se reducen al 5,34%. De lo anterior, se desprende que, a medida que avanza el tiempo, la desocupación depende del crecimiento y el efecto memoria se diluye, siendo en esencia un factor de muy corto plazo. De otra parte, frente al componente de salarios, los cambios en los mismos ejercen variaciones muy pequeñas sobre la desocupación en Nariño. Nuevamente se advierte que estas conclusiones deben asumirse con cuidado, dada la precariedad en el cumplimiento de los supuestos que deviene del modelo VAR aquí desarrollado.

Variance Decomposition of DLOG(DESOCUPADOS):

Period	S.E.	DLOG(SREAL,1,12)	DLOG(PIB)	DLOG(DESOCUPADOS)
1	0.000474	0.057396	48.42010	51.52250
2	0.001251	0.124066	57.94654	41.92939
3	0.002237	0.333297	65.78321	33.88349
4	0.003358	0.450265	72.35009	27.19965
5	0.004575	0.515120	77.80881	21.67607
6	0.005861	0.540949	82.34127	17.11778
7	0.007188	0.527601	86.10342	13.36898
8	0.008520	0.480894	89.18268	10.33642
9	0.009818	0.415799	91.60189	7.982310
10	0.011044	0.347536	93.34327	6.309192
11	0.012160	0.288609	94.36230	5.349086
12	0.013135	0.249709	94.59241	5.157878
13	0.013947	0.240859	93.94975	5.809386
14	0.014592	0.271514	92.34787	7.380618
15	0.015089	0.349486	89.73592	9.914595
16	0.015488	0.477869	86.18036	13.34178
17	0.015879	0.649009	81.99853	17.35247
18	0.016386	0.837187	77.88735	21.27546
19	0.017160	0.997816	74.86639	24.13579
20	0.018338	1.083450	73.85497	25.06158

CONCLUSIONES

La extensión de los vectores que comprenden información temporal de las series de estudio es insuficiente para la estructuración de modelos estadísticos capaces de direccionarse a la estructuración de política económica. Este problema no puede superarse, en términos prácticos con técnicas de desagregación temporal que, si bien pueden ser aceptadas como parte de un ejercicio académico, no pueden reemplazar la secuencia de datos reales. Adicionalmente, el uso de las técnicas de desagregación temporal constituye una fuente de distorsión al evaluar la presencia de raíz unitaria y, por lo tanto, limitan las conclusiones sobre la presencia de un efecto inercial de la serie de desocupados en Nariño. La estructuración de un modelo tipo VAR, no necesariamente presume una herramienta definitiva en el estudio de la inercia de la desocupación, en este sentido, el ejercicio pretende que el lector interesado considere en la investigación económica esta herramienta como un método comparativo con metodologías que puedan corroborar o desvirtuar una conclusión.

En concreto, el modelo VAR se efectúa sobre la base de series con desagregación temporal, lo que puede generar vicios en los resultados, implicando por ejemplo la existencia de contradicciones al interior de los test de autocorrelación. Estas dificultades se traslapan a las pruebas de Granger, la descomposición de varianza y el análisis impulso respuesta. En términos prácticos se tiene que, por un lado, la serie de desocupación puede ser objeto de un proceso no estacionario a partir de la prueba de Phillips Perron. No obstante, el análisis con breakpoints advierte que la serie, en contraste sería estacionaria. El modelo VAR a partir del análisis impulso respuesta, permite entrever una relación débil entre los determinantes teóricos de la desocupación, a la vez que una muy frágil presencia de inercia en la serie. De otra parte el análisis de Granger y la descomposición de varianza, sugieren que el crecimiento económico si constituye una variable que genera una conexión con la desocupación. En consecuencia, los resultados obtenidos en este estudio, no posibilitan un resultado lo suficientemente confiable y concluyente, por lo que se exhorta la exploración del fenómeno a partir de la construcción de series que amplíen los vectores de las variables involucradas, máxime cuando la desocupación contiene efectos de naturaleza económica y social

Bibliografía

- Artus, P., & Muet, P. (1999). *Teorías del desempleo*. Tercer Mundo editores-CEDE Universidad de Los Andes.
- Cárdenas, M. (2020). *Introducción a la Economía Colombiana* (Alfaomega (ed.); 4a ed.).
- Cervantes, M., & Arenas, E. (2004). Estimación del producto potencial de México: un análisis de series de tiempo con el filtro Hodrick Prescott. *Revista de estadística, econometría y finanzas aplicadas*, 2(2), 85-102. http://www.economia.unam.mx/miguelc/docs/pubs/pub_acadar_200412_MCJ-EA_finanzasaplica_PIBpotencial_orig.pdf
- Costa, M. (2003). *Introducción a la economía laboral*. Universitat de Barcelona.
- DANE. (2021). Mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Davidson, P., & Smolensky, E. (1964). Aggregate Supply and Demand. *The Economic Journal*, 74(295), 663-665. <https://doi.org/10.2307/2228310>
- Fernández, A., Parejo, J., & Rodríguez, L. (2006). *Política económica* (4a ed.). Mc Graw Hill.
- García, L. (2019). *La economía colombiana y la economía mundial 1950-2017*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Guerrero, V. (2009). *Medición de la tendencia y el ciclo de una serie de tiempo económica de una perspectiva estadística*. Instituto Tecnológico Autónomo de México. https://rde.inegi.org.mx/rde_03/doctos/p_victorguerrero.pdf
- Guerrero, V. (2013). Capacidad predictiva de los índices cíclicos compuestos para los puntos de giro de la economía mexicana. *Economía Mexicana Nueva Época*, 22(1), 47-99. <http://www.scielo.org.mx/pdf/emne/v22n1/v22n1a2.pdf>
- Hamilton, J. (2018). Why you should never use the Hodrick - Prescott Filter. *The Review of Economics and Statistics*, 100(5), 831-843. https://doi.org/10.1162/rest_a_00706
- Hodrick, R., & Prescott, E. (1997). Postwar U.S. Business Cycles: An Empirical Investigation. *Journal of Money, Credit and Banking*, 29(1), 1-16. <https://www.jstor.org/stable/2953682>
- Kaiser, R., & Maravall, A. (1999). Estimation of the business cycle: A modified Hodrick-Prescott filter. *Spanish Economic Review*, 1, 175-206. <https://doi.org/10.1007/s101080050008>
- Keynes, J. (1965). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero* (7a ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Keynes, J. (1996). *Ensayos sobre intervencionismo y liberalismo*. Editorial Folio.
- Lokanathan, V. (2018). *A history of economic thought* (10a ed.). S. Chand Publishing.
- Neffa, J. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: neoclásicos y nuevos keynesianos*. Fondo de Cultura Económica.
- Noriega, F. (1994). *Teoría del desempleo, la distribución y la pobreza*. Editorial Ariel.
- Sims, C. (1986). Are Forecasting Models Usable for policy analysis? *Quarterly Review*, 10(1), 2-16. <https://www.minneapolisfed.org/research/qr/qr1011.pdf>

