Nota editorial - Curva de Beveridge para Colombia: elementos para su construcci…
Revista completa de enero de 2012

Autor o Editor
José Darío Uribe

Fecha de publicación
Martes, 31 enero 2012

Las complejidades que caracterizan el mercado de trabajo han llevado a los economistas a utilizar diversos mecanismos que permiten identifiar y entender algunos de sus procesos. Con este fin, or ejemplo, analizan la tasa de desempleo, o sus componentes básicos: las tasas de ocupación y de participación, la tasa de desempleo de largo plazo y la evolución de los salarios, entre muchos otros indicadores.

Un instrumento complementario a los anteriores, utilizado no solo para el análisis del mercado laboral sino también del desempeño macroeconómico, es la curva de Beveridge, denominada así en honor al británico William Henry Beveridge (1879-1963), quien la planteó por primera vez. Este instrumento resume el comportamiento de la tasa de desempleo y de las vacantes disponibles en la economía, por lo cual contiene información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y los fenómenos que lo afectan (Blanchard y Diamond, 1989). En Colombia existen pocos antecedentes de la curva, en parte porque no contamos con una recolección sistemática de datos sobre vacantes laborales, un insumo esencial para estudiarla.

Esta Nota Editorial busca explicar el contenido informativo de la curva de Be-veridge y justificarde esta manera la importancia de contar con buenas estimaciones que permitan adentrarnos en el conocimiento del proceso de búsqueda de empleo en Colombia (por parte de firmas y oferentes de mano de obra). De igual forma,pretende señalar los insumos requeridos en la construcción de una curva para Colombia, como es el caso de la tasa de vacantes, para lo cual es necesario que las instituciones designadas por las normas vigentes, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y otras relacionadas como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Ministerio de Trabajo, ahonden los esfuerzos por producir estadísticas de vacantes y poder diseñar estrategias que reduzcan las dificultades queimplica el proceso de emparejamiento entre vacantes y trabajadores.

Documento actualizado el 19 de noviembre de 2013 a las 04:19 p.m.