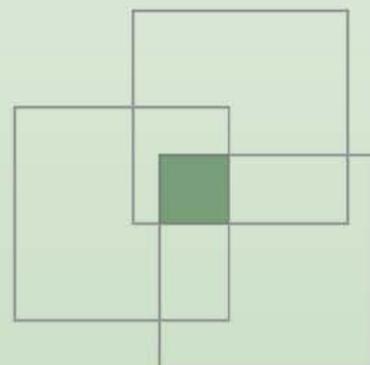
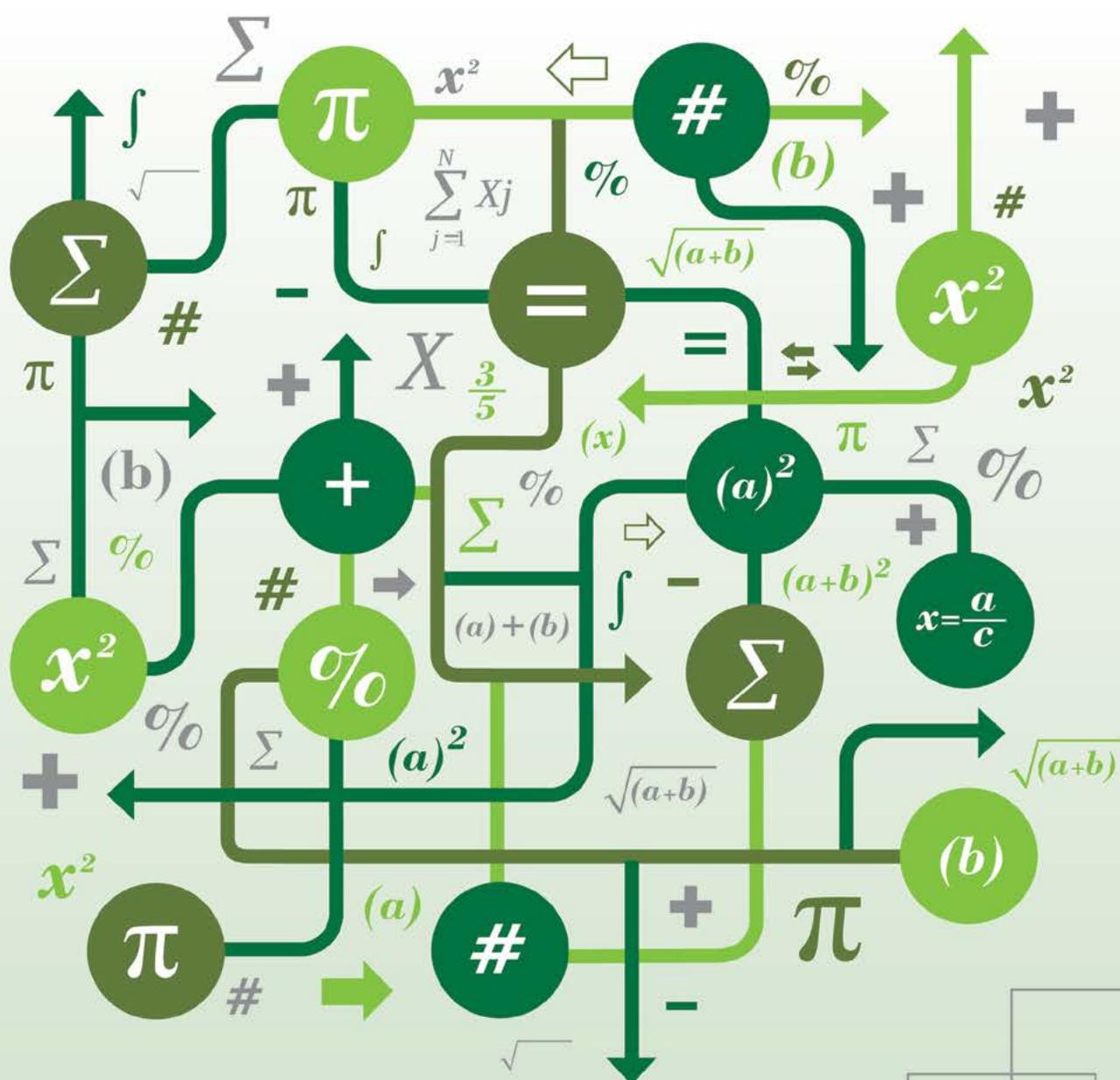




Oficina
Internacional
del Trabajo

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL JUVENIL

UN PAQUETE DE CAPACITACIÓN SOBRE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL JUVENIL



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL JUVENIL

UN PAQUETE DE CAPACITACIÓN SOBRE
INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL JUVENIL

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Análisis del mercado laboral juvenil: Un paquete de capacitación sobre información del mercado laboral juvenil / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo. - Ginebra: OIT, 2013

ISBN 978-92-2-328070-3 (Print)
ISBN 978-92-2-328071-0 (Web pdf)

International Labour Office; Employment Policy Dept

empleo de jóvenes / desempleo de jóvenes / oferta de mano de obra / necesidad de mano de obra / joven trabajador / condiciones de trabajo / análisis del mercado de mano de obra / recopilación de datos

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Reconocimientos

Este paquete de capacitación es uno de los productos desarrollados bajo el Sistema de Gestión del Conocimiento sobre Empleo Juvenil y Migración. Este Sistema estuvo auspiciado por el Gobierno de España a través del Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM).

Este paquete fue desarrollado para apoyar a los administradores y profesionales comprometidos en la implementación de programas de empleo juvenil. El material contenido en el paquete fue validado por los administradores de 15 programas conjuntos de empleo juvenil y migración durante 2 talleres internacionales que se llevaron a cabo a principio del 2011. Este se utilizó posteriormente para la implementación de actividades de información del mercado laboral de algunos programas conjuntos de empleo juvenil y migración del F-ODM.

El desarrollo del paquete es el resultado de un proyecto que involucró la preparación de un documento técnico y una serie de módulos de aprendizaje. Este proyecto fue coordinado por el Sr. Gianni Rosas, Especialista Senior en Empleo Juvenil de la OIT. El Sr. Farhad Mehran, Estadístico del Trabajo Senior, preparó el documento técnico sobre requisitos de datos y análisis para políticas de empleo juvenil y desarrollo de programas. La Sra. Valli' Corbanese, Experta Senior en Empleo Juvenil, adaptó el contenido del documento y desarrolló los módulos de capacitación para el paquete.

Los útiles comentarios y sugerencias sobre el borrador del documento técnico proporcionado por Gianni Rosas, Sara Elder, Especialista en Empleo Juvenil de la OIT, y Sophia Lawrence, Estadística del Trabajo de la OIT, son reconocidos. También se expresa agradecimiento a los colegas del Secretariado del F-ODM por su apoyo durante los talleres de validación y la finalización de este paquete de aprendizaje.

Tabla de CONTENIDOS

Módulo UNO

Fuentes de datos
sobre el empleo juvenil

Reconocimientos	V
Introducción	9
Encuestas de población activa	15
Encuestas de establecimientos	22
Encuestas de transición de la escuela al trabajo	30
Datos administrativos	31
Combinar fuentes de datos	32
Requisitos de datos sobre el mercado laboral juvenil	32

Módulo DOS

Oferta de mano de obra:
Población juvenil,
nivel educativo
y participación
de la mano de obra

Población juvenil	39
<i>Pirámide de edad</i>	40
<i>Proporción de dependencia</i>	41
Educación juvenil	43
<i>Egresados y deserción escolar</i>	45
Población activa juvenil	48
<i>Tasa de participación de la población activa</i>	50

Módulo TRES

Oferta laboral:
Empleo juvenil,
empleo, desempleo
e inactividad

Empleo juvenil	57
<i>Relación empleo-población</i>	59
Desempleo juvenil	63
<i>Tasa de desempleo</i>	64
<i>Duración del desempleo</i>	66
Sub-empleo	68
Trabajadores desmotivados	69
Sub-utilización laboral	69
<i>Déficit laboral</i>	69
Inactividad juvenil	73
<i>Jóvenes ni en escuela, ni en trabajo</i>	73

Módulo CUATRO

Demanda laboral:
Situación en el empleo,
empleo por sector
de actividad económica
y actividades

Situación en el empleo	80
<i>Empleo vulnerable</i>	83
Empleo por sector de actividad económica	85
Ocupaciones juveniles	88
Desajuste de habilidades	89
<i>Desajuste de educación</i>	90
<i>Segregación ocupacional</i>	92

Módulo
CINCO
Demanda laboral:
vacantes de empleo

Vacantes de empleo	99
<i>Tendencias de vacantes</i>	100
<i>Vacantes por industrias</i>	101
<i>La curva de Beveridge</i>	103

Módulo
SEIS
Condiciones de trabajo:
horas de trabajo, salario
y empleo informal

Horas de trabajo	111
<i>Largas horas de trabajo</i>	112
Ingresos derivados del empleo	113
<i>Salarios bajos</i>	115
<i>Regreso a la educación</i>	117
<i>Trabajadores pobres</i>	119
Empleo informal	121
Indicadores de trabajo decente	123
Indicadores ODM	125

Módulo
SIETE
Dinámicas del
mercado laboral juvenil

Flujo de datos	133
<i>Fuentes de datos</i>	133
Flujos de fuerza laboral juvenil	137
<i>Creación y pérdidas de empleos</i>	139
<i>Oportunidades de empleo y riesgos de desempleo</i>	140
<i>Flujos entre categorías de empleo</i>	141
<i>Duración prevista del desempleo</i>	143
<i>Flujos de la escuela al trabajo</i>	144

Lista de
**TABLAS &
GRÁFICOS**

Gráfico 1.1. Programa de encuesta sobre la mano de obra y opciones
Gráfico 1.2. Establecimiento de encuestas y opciones
Gráfico 2.1. Población económicamente activa e inactiva
Gráfico 6.1: Trabajadores pobres (USD 1.25 por día), total de empleados y jóvenes trabajadores

Tabla 1.1: Requisitos de datos del mercado laboral juvenil y fuentes
Tabla 3.1: Proporción de la tasa de desempleo jóvenes-adultos por regiones
Tabla 4.1. Clasificación Industrial Estándar Internacional (Rev. 3.1 y Rev. 4)
Tabla 6.1 Coeficientes estimados de Regresión de Ingresos Mincer Log, USA 1940-1990
Tabla 6.2: Indicadores de trabajo decente

Introducción

Objetivo del paquete de capacitación y público objetivo

Un análisis exhaustivo del mercado laboral es esencial para el diseño de políticas juveniles basadas en pruebas y evidencias. El objetivo de este material es, por lo tanto, proporcionar orientación sobre los datos necesarios y cómo estos deben ser analizados para la evaluación del empleo juvenil a nivel nacional.

Este material de capacitación puede ser utilizado como una herramienta de referencia por el personal de las instituciones del mercado laboral comprometidas en la promoción del empleo juvenil a nivel nacional o local. También se dirige a las necesidades de los analistas de las organizaciones de empleadores y trabajadores, y de investigadores independientes que desean realizar una recolección de datos y análisis del empleo juvenil nacional.

Introducción

Estructura y contenido

El material está organizado en dos grandes áreas. La primera área (articulada en el Módulo 1) se refiere a los requisitos de datos y disponibilidad (qué datos buscar y qué hacer si los datos requeridos no están disponibles). La segunda área – desarrollada en los Módulos 2 a 6 – abarca el análisis de los datos y la evaluación (cómo analizar los datos disponibles y cómo interpretar los resultados. Dentro de cada gran área, los módulos de formación) tratan las problemáticas de recolección de datos y el análisis de la oferta laboral juvenil, la demanda laboral juvenil y las condiciones de trabajo juveniles.

La oferta laboral juvenil (Módulos 2 y 3) es discutida dentro del marco de la mano de obra, en línea con los estándares internacionales de la OIT sobre estadísticas y población económicamente activa, empleo, desempleo y sub-empleo, y la extensión propuesta hasta la propuesta para la medición.

La demanda laboral juvenil (Módulos 4 y 5) es discutida usando un marco espejo desarrollado en base a conceptos de empleo y vacantes, con datos provenientes de las encuestas de establecimientos. La discusión sobre la medición y el análisis de las condiciones de trabajo juveniles se basa en el marco de los indicadores del trabajo decente (Módulo 6). El último módulo del paquete (Módulo 7) explora la medición y el análisis del flujo de datos de la mano de obra.

Íconos utilizados en este material de capacitación

Glosario



Los cuadros con este ícono ofrecen una simple explicación de los términos utilizados en los módulos de formación.

Lectura adicional



Esta sección proporciona las principales referencias utilizadas en los módulos de capacitación para aquellos que quieren aprender más sobre el tema.

Ejemplos



Estos cuadros muestran como los principios, conceptos y métodos presentados en el módulo de formación son aplicados en práctica.

Ejercicio



Son actividades de aprendizaje que el lector puede tomar en cuenta para verificar si entendió el tema discutido (respuestas sugeridas pueden ser encontradas al final de los ejercicios).

Tips



Estas secciones de los módulos proporcionan sugerencias sobre cómo hacerse cargo de problemas específicos relacionados al análisis de los datos del mercado laboral.

Módulo UNO

Fuentes de datos sobre empleo juvenil

Al final de este módulo, los
lectores serán capaces de:

- ✓ Identificar las principales fuentes de datos de empleo juvenil a nivel nacional;
- ✓ Combinar diferentes fuentes de datos para recolectar la variedad de datos requeridos;
- ✓ Enumerar los principales indicadores del mercado laboral juvenil necesarios para analizar la situación del empleo juvenil a nivel nacional.

Ejercicio de aprendizaje:



Ninguno.

Duración:



120 minutos.

Encuestas de población activa

La disponibilidad de información sobre el mercado laboral juvenil es esencial para identificar los desafíos del empleo juvenil a nivel nacional y local, y dar forma a las políticas y programas para abordarlas.

Un sistema que incluye encuestas nacionales de población activa (EPA), encuestas regulares de establecimientos y registros administrativos sobre el trabajo, contiene los requisitos de datos básicos para la medición y el análisis del empleo juvenil. En muchos países, sin embargo, la disponibilidad de estadísticas del trabajo es modesta, sobre todo cuando el análisis se centra en categorías específicas de la población, como los jóvenes (de 15 a 24 años). En este módulo, por lo tanto, se ofrece una serie de sugerencias sobre qué hacer cuando la totalidad de los datos no está disponible y las mejores soluciones a adoptarse.

Una encuesta de población activa (EPA) es una encuesta por muestreo de hogares e individuos llevada a cabo por las oficinas nacionales de estadística en forma periódica, para obtener datos sobre el número de empleados, desempleados y subempleados.

Estas encuestas cubren las características demográficas básicas de los distintos miembros del hogar (por ejemplo, sexo, edad, nivel educativo y estado civil) y las variables de fuerza de trabajo fundamentales, como el estado de la actividad (ocupados, desempleados, no económicamente activos); las horas de trabajo; la ocupación principal; el sector de actividad económico; la situación en el empleo; la razón por la cual no buscan trabajo; los métodos de búsqueda de empleo y la experiencia laboral.

Más de 170 países han realizado encuestas sobre la población activa hasta la fecha, pero no todos se ejecutaron de forma regular, con una suficiente historia para permitir el análisis de las tendencias.

El primer paso en el examen de las fuentes de datos del mercado laboral juvenil, por lo tanto, es comprobar si el país cuenta con un programa nacional de encuesta de población activa, o si ha llevado a cabo una encuesta reciente de la población activa.



Encuestas de población activa

Principales fortalezas y limitaciones

-  Las encuestas de población activa tienen un papel especial en la recolección de datos de empleo y desempleo. La información sobre las variables del mercado laboral clave, como el empleo, el desempleo, la inactividad, puede estar vinculada a otros temas tratados en la encuesta, como, por ejemplo, la educación y los ingresos.
-  Al medir los cambios entre y dentro de las categorías de población activa, las encuestas de población activa pueden ser diseñadas para proporcionar no sólo los datos sobre un punto fijo en el tiempo, sino también datos sobre los flujos y los cambios brutos en el tiempo.
-  La periodicidad de la encuesta debe ser anual o semestral (durante el pico y durante la temporada baja). Cuando la encuesta no se lleva a cabo sobre una base regular, el análisis del empleo de los jóvenes resultante puede ser afectado negativamente.
-  Cuando hay retrasos entre la recolección de datos y su difusión, esto puede socavar la puntualidad de análisis.
-  Si ha habido cambios metodológicos en los últimos años, esto puede significar que las cifras antes y después del cambio no son comparables. Incluso un pequeño cambio en la redacción del cuestionario o en los métodos de recolección de datos o en el diseño de la muestra puede provocar grandes variaciones en las estimaciones.
-  Dado que estas encuestas se basan en los hogares pueden cubrir - con un diseño apropiado - casi toda la población, todos los sectores de actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores familiares no remunerados, trabajadores por cuenta propia, los trabajadores ocasionales, los jóvenes que combinan el trabajo y la escuela y los trabajadores en la economía informal. Una característica esencial de las encuestas de población activa es que permiten la medición mutuamente excluyente de los empleados, desempleados y las personas inactivas.
-  Mientras más largo es el programa de encuesta de población activa, más largas son las series de tiempo de los datos de empleo y desempleo que pueden ser utilizados, y más rico es el análisis histórico.
-  Si el programa EPA ha sido establecido recientemente, esto puede limitar el análisis de las tendencias del empleo juvenil a través del tiempo. Por ejemplo, puede que no sea posible analizar cómo ha evolucionado el empleo juvenil durante los períodos de fuerte/débil crecimiento económico.

Programa nacional de encuesta de población activa

Un número creciente de países realizan encuestas periódicas de población activa a nivel nacional (por ejemplo, tienen un programa nacional de encuesta de población activa). La periodicidad de la encuesta puede ser anual, semestral, trimestral o mensual. Algunos países, como la India, llevan a cabo grandes encuestas de población activa cada cinco años, con actualizaciones anuales integradas en otras encuestas de hogares. Otros países, como la mayoría de países de la Unión Europea, realizan encuestas trimestrales sobre la población activa con la muestra uniformemente distribuida en el trimestre, a fin de producir estimaciones mensuales. Las normas internacionales indican que los países deberían reunir y compilar estadísticas dos veces al año, coincidiendo con el pico de la agricultura y estaciones muertas.¹

Además de la periodicidad, la duración del programa de encuesta de población activa y la disponibilidad de los datos más recientes, deben ser comprobadas. La duración del programa se refiere a la fecha de inicio del programa en relación con la fecha actual. Mientras más largo es el programa de EPA, más largas son las series de tiempo de datos de empleo y desempleo.

Otro elemento a comprobar es la ocurrencia de cualquier cambio importante en la metodología del estudio, especialmente las modificaciones en los conceptos y definiciones de las variables fundamentales de la fuerza de trabajo. Esto se logra mejor mediante la revisión de los cuestionarios de la encuesta para el período del programa de la encuesta. Si se han producido cambios importantes, los datos deben estar debidamente señalizados o - cuando sea posible - ajustados, a fin de construir una serie temporal coherente para el período. La construcción de series temporales armonizadas sobre datos de la fuerza laboral con el cambio de conceptos y definiciones, requieren un re-procesamiento de los datos brutos originales (a ser realizado por la oficina nacional de estadística).

El diseño de la muestra del programa de encuestas es también una característica importante a comprobar. El tamaño de la muestra y el diseño determinan el grado de precisión de las estimaciones de la encuesta. Si el diseño de la encuesta incluye un esquema de muestreo de rotación, el programa de encuesta de población activa puede proporcionar no sólo los datos de existencias, sino también las cifras de flujo a través de categorías de mano de obra y, en particular, entre la escuela y el trabajo (véase el Módulo 7 de este material de capacitación).

¹OIT, Resolución respecto a las estadísticas de la población económicamente activa, empleo, desempleo y sub-empleo, adoptado por la 13va Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Octubre 1982

Encuesta reciente ad hoc de población activa

Un país sin un programa nacional de encuesta de población activa puede haber llevado a cabo una o más encuestas de población activa ad hoc que pueden ser utilizadas para analizar el empleo juvenil. Una consideración general al analizar el empleo juvenil sobre la base de una sola encuesta de población activa es el tiempo. Los resultados pueden ser muy diferentes si la encuesta se llevó a cabo durante los meses de escuela o durante los períodos de vacaciones.

Una encuesta reciente de población activa proporciona un rico conjunto de datos para analizar la estructura del empleo de los jóvenes. También proporciona información sobre el desempleo juvenil, las horas de trabajo y ganancias, y las diferencias entre los jóvenes en la escuela y los desertores.

Dicha encuesta permite probar una serie de hipótesis sobre los factores que afectan el empleo juvenil, por ejemplo, si los jóvenes casados tienen más probabilidades de estar empleados que los solteros, o si los jóvenes que abandonan la escuela tienen más probabilidades de estar desempleados que los que completaron su educación.

Para estimar las tendencias y analizar la evolución del empleo juvenil, se necesitan al menos dos encuestas de población activa. Cuando los datos de dos recientes encuestas de población activa no están disponibles, es posible analizar las tendencias del empleo juvenil mediante la comparación de los datos de una encuesta reciente de población activa con los resultados del censo de población.

Los censos de población abarcan generalmente las mismas esferas de la población, utilizan el mismo tipo de unidades de medida (hogares e individuos) y tienen los mismos conceptos y definiciones que las encuestas de población activa. Hay, sin embargo, diferencias significativas entre las dos fuentes, no sólo en la escala de la encuesta (enumeración completa versus muestreo), sino también diferencias en la metodología, aplicación y objetivos. El objetivo principal de un censo es obtener información breve, pero completa, sobre las características de tamaño y características básicas de la población, con el máximo detalle posible de las áreas locales y grupos particulares de personas. Como resultado, sólo los temas seleccionados de las características económicas son investigados en un censo de población, y las preguntas utilizadas son menos extensas que los de una encuesta de población activa. Si los datos de empleo del censo de población son sustancialmente diferentes de las derivadas de la encuesta de población activa, la medición de las tendencias puede basarse en los datos de dos censos anteriores, y los resultados pueden aplicarse a los datos de la encuesta de población activa para obtener estimaciones agregadas de variación del empleo.

Como alternativa, en lugar de los censos de población, se pueden combinar los resultados de la encuesta sobre la fuerza de trabajo ad hoc con los datos de otras encuestas nacionales de hogares que el país pudo haber realizado en un pasado reciente y que hayan cubierto el área de empleo y las características de desempleo de los miembros del hogar (por ejemplo, las encuestas de ingresos y gastos, encuestas demográficas de salud, o de usos múltiples encuestas generales del nivel de vida).

No hay una encuesta reciente de población activa

Cuando no hay una encuesta reciente de población activa, un análisis preliminar del empleo de los jóvenes se puede realizar, teniendo en cuenta las cifras derivadas de los censos de población y otras encuestas nacionales en los hogares.

Un mejor procedimiento, sin embargo, sería el de conectar un módulo de población activa a un programa de encuesta de hogares existente. El objetivo de conectar un módulo EPA a las encuestas existentes es medir el empleo y el desempleo en los conceptos y métodos lo más cerca posible a los utilizados en una encuesta de población activa real. Este enfoque puede ser un medio rentable para recopilar información esencial sobre la fuerza de trabajo de los jóvenes y de sus características, especialmente si una encuesta de población activa real no puede llevarse a cabo.

El enfoque del módulo, sin embargo, tiene algunos inconvenientes. En primer lugar, existen límites para el número de elementos de población activa que se pueden insertar en estudios centrados en otros temas. Se debe tener cuidado y asegurar que tales adiciones no afectan la calidad de los datos recogidos. En segundo lugar, es necesario asegurar que los temas incluidos en la encuesta son compatibles en términos de conceptos, definiciones, métodos de estudio, períodos de referencia, cobertura y otros requisitos de diseño. Por ejemplo, no siempre es posible conseguir una compatibilidad entre un módulo de población activa que utiliza un período de referencia de una semana y una encuesta de la migración laboral que utiliza un período de referencia más largo.

Otro enfoque es el de integrar la recopilación de datos sobre la población activa en una encuesta con múltiples temas, que combina una serie de temas detallados, como el Estudio Permanente sobre las Condiciones de Vida (EPCV) del Banco Mundial. Estas encuestas pueden, sin embargo, sufrir de una serie de inconvenientes, tales como el aumento de la duración de la entrevista, respuestas más pesadas, mayores errores ajenos al muestreo, reducción de la eficiencia del diseño y demoras en el procesamiento de datos. Algunos de estos problemas pueden ser abordados mediante el uso de diferentes sub-muestras o mediante el procesamiento por separado de los datos organizados para los diferentes grupos. Un método alternativo es realizar una encuesta especialmente diseñada, como la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo OIT (que se describe más adelante).

El siguiente gráfico resume el uso de encuestas nacionales de trabajo y las opciones que se pueden considerar cuando tal programa no está disponible.

Gráfico 1.1.

Programa de encuesta de población activa y opciones



Encuestas de establecimientos:

Los datos sobre el empleo juvenil también se pueden obtener a partir de las encuestas de establecimientos. A diferencia de las encuestas de población activa y encuestas de hogares en general, una encuesta de establecimientos es una encuesta sobre las empresas para obtener datos sobre sus características y operaciones. Se diferencian de las encuestas de hogares en relación con las unidades de medida y el alcance de la información recogida. Mientras que los datos obtenidos de las encuestas basadas en los hogares se refieren sobre todo a la oferta de mano de obra, los datos de las encuestas basadas en los establecimientos son más apropiados para el análisis de la demanda laboral.

Hay diferentes tipos de encuestas de establecimientos, cada uno diseñado para obtener información específica (en la producción, el empleo y los ingresos medios, el nivel de capacidades y los salarios; empleos y vacantes; futuras perspectivas de empleo, etc.)



Encuestas de establecimientos: Principales fortalezas y limitaciones



Las encuestas de establecimientos tienen cobertura y contenido muy específico y pueden proporcionar información más fiable sobre temas como ingresos, capacidades, ocupación e industria, que las encuestas de población activa. Estas encuestas suelen recopilar información también sobre el futuro de la demanda laboral y las prácticas de contratación y despido.



Estos estudios tienen una capacidad limitada para cubrir los pequeños establecimientos. Generalmente, los cuadros de lista no están disponibles para las pequeñas empresas, que se caracterizan por las altas fluctuaciones y a menudo carecen de características reconocibles. El único enfoque viable para cubrir los pequeños establecimientos es la encuesta convencional de hogares que utiliza un muestreo de varias etapas de las zonas con una oferta especial de unidades de establecimiento



Las encuestas de establecimientos son menos costosas que las encuestas de población activa. Esto se debe a que los establecimientos tienden a ser congregados juntos y son por lo tanto más fáciles de contactar. Además, los métodos más baratos de recopilación de datos, tales como entrevistas telefónicas, son más fáciles de conseguir con las encuestas de establecimientos que con encuestas de población activa, donde se utiliza a menudo las entrevistas cara a cara que son más caras. Otro factor de reducción de costos en las encuestas de establecimientos es que la información sobre las personas que trabajan en un establecimiento grande puede ser proporcionada por un solo informante.



Características de los trabajadores individuales tales como la edad, el nivel educativo y el estado civil a menudo no están disponibles o no son suficientemente precisos a nivel de establecimiento. Por lo tanto, la medición del empleo de los jóvenes sobre la base de encuestas de establecimientos a menudo requiere de dos niveles de muestreo. En el primer nivel, una muestra de establecimientos se extrae de un marco de lista, y luego un segundo nivel de muestreo se lleva a cabo para extraer una muestra de trabajadores de todas las personas empleadas en los establecimientos de la muestra. En tales casos, es importante garantizar la coherencia de los pesos de los muestreos de los trabajadores y los de los establecimientos.

Encuestas sobre empleo e ingresos

Las encuestas de establecimientos sobre el empleo y los ingresos son el elemento central de los programas de estadísticas nacionales acerca de encuestas laborales. Estas encuestas proporcionan datos sobre el número de trabajadores asalariados, los salarios medios pagados, y, en algunos casos, también sobre el número medio de horas trabajadas. Estas encuestas generalmente no recogen datos a nivel de los empleados y, por lo tanto, no proporcionan datos sobre los trabajadores jóvenes por separado.

El principal objetivo de las encuestas de establecimientos sobre el empleo y los ingresos es proporcionar datos para medir las tendencias y los cambios a corto plazo en la industria, las ganancias medias y las horas de trabajo. Estas encuestas recogen datos sobre el empleo, la nómina y, en algunos países, las horas pagadas.

A menudo son la fuente principal de los datos actuales sobre el empleo y los salarios a nivel de la industria de desarrollo y regiones geográficas. Los datos se recogen en general de los empleadores sobre la base de sus nóminas. Los empleados incluidos en la encuesta, por lo tanto, son los que reciben remuneración durante el período de referencia de la encuesta. En algunos casos, el estudio abarca también los propietarios trabajadores, los socios que trabajan regularmente en la unidad y los trabajadores familiares.

Los datos de empleo que se derivan de estas encuestas de establecimientos proporcionan información sobre la expansión y contracción industriales.

Los datos sobre los salarios proporcionan información sobre los ingresos semanales o mensuales promedio, así como en las ganancias medias por hora, si es que se recogen también datos sobre las horas de trabajo. Para monitorear los cambios en los ingresos (y las horas de trabajo), los ingresos reales se pueden calcular utilizando deflatores de precios, como el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Además, los índices de ingresos semanales o mensuales agregados (y horas semanales) pueden ser útiles para el seguimiento de las tendencias salariales.



Encuestas de establecimientos: Tips



Las encuestas de establecimientos también pueden proporcionar información sobre el tipo de trabajos que los empleadores requieren y el tipo de trabajos que están potencialmente disponibles para los jóvenes. Estos datos se pueden obtener cuando el cuestionario hace preguntas bien directas sobre nuevas contrataciones o preguntas indirectas a los empleados sobre el número de meses o años de experiencia laboral en el establecimiento. Los empleados con menos de un año en la empresa se consideran como nuevas contrataciones.



Los datos sobre las nuevas contrataciones se pueden analizar por tamaño del establecimiento o por sector de actividad económica o cualquier otra característica relevante del establecimiento. Si la encuesta de establecimientos recoge también datos sobre los empleados, el análisis de las nuevas contrataciones se puede extender a las características de los trabajadores (por ejemplo, sexo, edad, nivel educativo, ocupación, horas de trabajo y salarios).



Los datos del establecimiento también se pueden utilizar para el análisis de los programas educativos y de capacitación, el desarrollo de la orientación profesional y de programas de orientación, el estudio de las ocupaciones con alta concentración de trabajadores jóvenes, la preparación de las proyecciones laborales, la evaluación de la demanda de conocimientos de la industria y la evaluación de los salarios competitivos.

Encuestas sobre vacantes de empleo

Las encuestas de establecimientos sobre ofertas de empleo son encuestas especializadas diseñadas para medir el volumen total de ofertas de empleo en toda la economía. Las ofertas de empleo miden la demanda insatisfecha de mano de obra y, en este sentido, son un espejo del desempleo. Mientras que una persona desempleada refleja un suministro sin utilizar de la mano de obra, un vacante de empleo refleja una demanda insatisfecha de mano de obra.

Los datos de vacantes basados en las encuestas de establecimientos – dado el diseño de la muestra – proporcionan una imagen más completa de la demanda laboral que los datos sobre ofertas de empleo en los registros públicos de los servicios de empleo.

El paralelo entre la oferta de empleo y el desempleo es la base para dar una definición precisa del puesto de trabajo vacante en consonancia con los tres criterios de la definición de normas internacionales del desempleo. Por lo tanto, un puesto de trabajo se define como una vacante si:

- La posición no ha sido llenada (recientemente creados o desocupados o identificado como vacante en un futuro próximo);
- Se han tomado medidas activas para ocupar el puesto, tales como la publicidad de la vacante en los medios de comunicación, o el registro en una agencia de colocación pública o privada, o entrevista a los posibles reclutas;
- Está disponible para un candidato adecuado inmediatamente o en un futuro próximo.

Los datos sobre ofertas de empleo pueden ser analizados por sector de actividad económica y tamaño del establecimiento. En las encuestas donde se recolecta información sobre la naturaleza y el tipo de vacantes, un análisis más detallado se puede llevar a cabo según el nivel de ocupación y salarios, o por el tipo de contrato de trabajo (parcial y de tiempo completo, permanente y temporal).

El número de vacantes de empleo puede estar relacionado con el número total de puestos de trabajo de los empleados en una ocupación determinada para calcular los coeficientes de vacantes (por ejemplo, el número de vacantes de puestos de trabajo por cada 1.000 empleados en el sector manufacturero). Las tendencias en el tiempo se pueden comparar con las series temporales correspondientes al desempleo, sacando conclusiones sobre la relación entre la oferta y la demanda de mano de obra.



Reino Unido: Encuestas de vacantes de empleo

En el Reino Unido se han realizado encuestas de establecimientos basadas sobre vacantes desde la década del 2000 en forma mensual, a través de la recolección de datos por teléfono a los empleadores. La encuesta tiene una muestra de 6.000 empresas, de acuerdo con un esquema de rotación en función del tamaño de la empresa.

El número de vacantes incluye vacantes de: tiempo completo y tiempo parcial, empleos permanentes y de duración determinada, trabajadores informales empleados para cubrir las ausencias temporales, por licencia de maternidad o por enfermedad de larga duración, nuevos empleos o cargos derivados de la jubilación, renuncia o promoción. Se excluyen del conteo: posiciones intencionalmente dejadas vacantes por empleados temporalmente ausentes que volverán de vacaciones remuneradas o no remuneradas, vacantes debido a la reorganización de la empresa que no serán abiertas a candidatos externos, trabajos no remunerados o involuntarios; vacantes para las que tiene una oferta de trabajo que ya ha sido aceptada; vacantes de trabajo que será desarrollado por subcontratistas y vacantes para puestos fuera del país.

Fuente: Estadísticas Nacionales Reino Unido, en:
www.statistics.gov.uk/hub/labour-market/job-statistics/vacancies

Encuestas de habilidades laborales

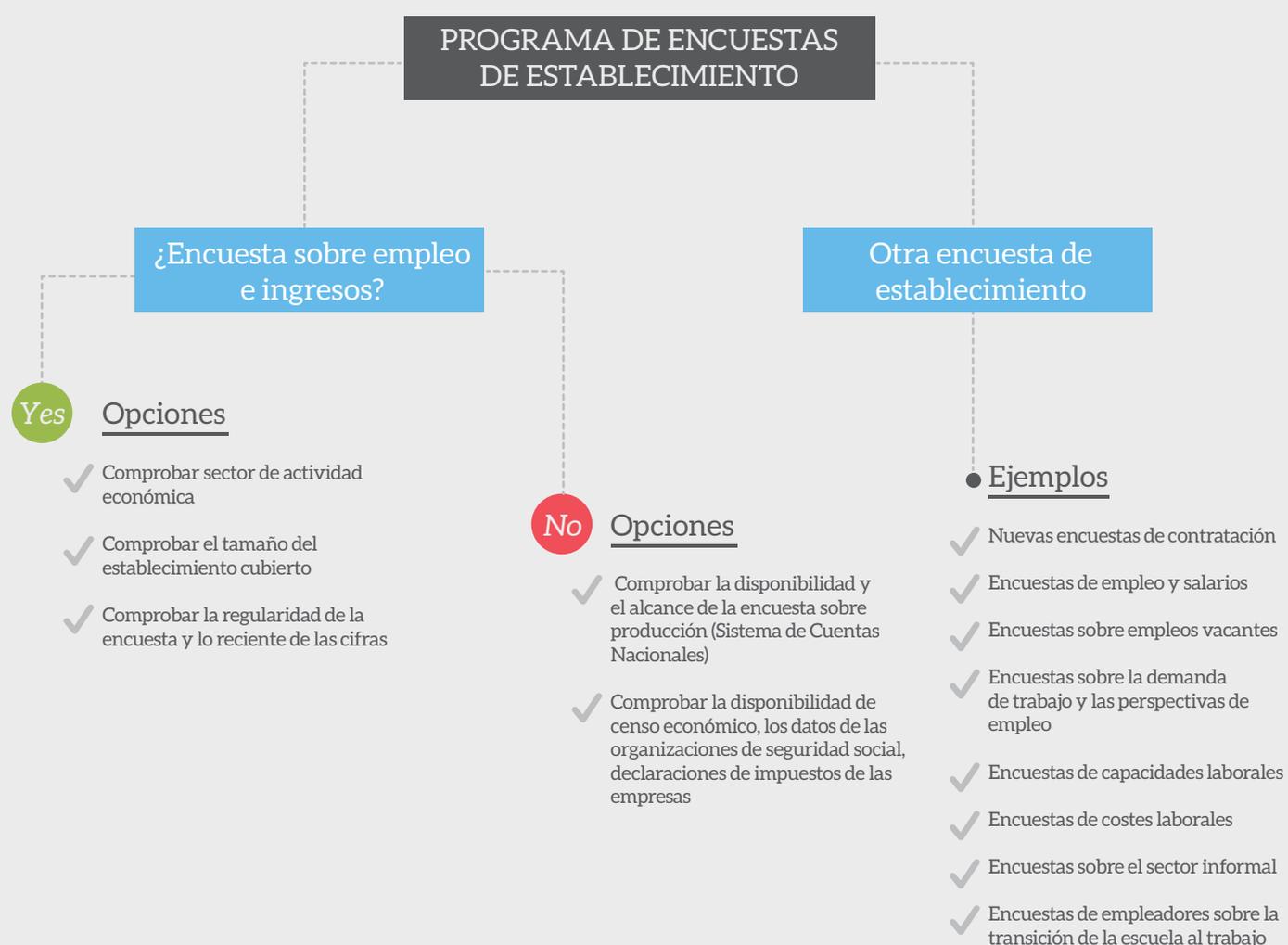
Las encuestas de habilidades laborales (también llamadas encuestas de habilidades empresariales o de habilidades necesarias) son encuestas de establecimientos destinadas principalmente a identificar las ocupaciones emergentes y las habilidades que estas requieren. La siguiente tabla ofrece una visión general de los objetivos, indicadores y datos derivados de este tipo de encuestas. Mientras que una encuesta de establecimiento periódica abarca sólo el primer y el segundo objetivo, la encuesta de necesidades de habilidades también estudiará las habilidades de los trabajadores recién contratados y las habilidades necesarias para los futuros empleados.



Encuesta de habilidades laborales: objetivos, datos e indicadores

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA	GENERACIÓN ESPECÍFICA GENERADA	INDICADORES	
1. ¿Qué sectores de la economía nacional / local / regional están creciendo y están propensos a requerir mano de obra adicional (y qué sectores están disminuyendo)?	Desarrollos de empresas (corto período)	Tendencias de inversiones en corto / medio plazo El desempeño económico de las empresas	
	Sectores emergentes y en desarrollo	Empleos recién creados	
	Tendencias en el reclutamiento		Estructura actual de la fuerza de trabajo por tipo de contrato, edad, sexo y nivel de educación
			Entrada y salida de la fuerza de trabajo por razones
			Ingreso de jóvenes 15-24 años
			Ingreso trabajadores discapacitados
		Ingreso desempleados registrados con SPE	
2. ¿Qué tipos de ocupaciones serán probablemente requeridos por la expansión de los sectores / empresas?	La evaluación de la escasez de competencias	Ofertas de trabajo por ocupación y habilidades necesarias	
		Duración media de vacantes	
		Cómo las compañías planean cubrir las vacantes existentes	
			Motivos por los que algunos puestos son difíciles de llenar
	Próximo período de trabajo planeado (12 meses y / o 3-5 años)	Incremento y disminución planeada de la mano de obra por ocupaciones	
3. ¿Qué habilidades y conocimientos son requeridos por las ocupaciones/sectores económicos emergentes?	¿Cuáles son las ocupaciones que se están abriendo y las competencias profesionales y no profesionales requeridas?	Ocupaciones abiertas el año anterior	
		Habilidades y conocimientos de las personas empleadas durante el año anterior (profesional / no profesional) requeridos	
		Empleo previsto por ocupación y por habilidades y conocimientos requeridos	
		Evaluación de la brecha de capacidades	Grado de satisfacción de los empleadores con habilidades / conocimientos de personas empleadas durante el ejercicio anterior
		Estrategias preferidas para llenar la brecha de capacidades	

Gráfico 1.2.
Encuesta de establecimientos y opciones



Encuestas de transición de la escuela al trabajo

Dado que muchos países son incapaces de mantener un gran número de programas estadísticos, la OIT ha desarrollado una metodología para llevar a cabo la encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET) para recopilar información detallada sobre la situación del mercado laboral de los jóvenes cuando salen del sistema educativo. La ETET es un marco que combina dos encuestas: una que aborda los jóvenes (la oferta y las condiciones laborales del trabajo) y la otra que se dirige a los empleadores (demanda de trabajo). La encuesta mide la transición - a partir del final de la escuela hasta el primer trabajo regular o satisfactorio - de los jóvenes de 15 a 29 años. Los jóvenes se clasifican en tres categorías, a saber:

- **Transitados:** actualmente empleados en un trabajo regular o satisfactorio.
- **En transición:** actualmente desempleado o empleado en un trabajo temporal o insatisfactorio, o inactivo y no en la escuela, pero con el objetivo de buscar trabajo en breve, y
- **La transición aún no se ha iniciado:** los jóvenes todavía en la escuela o actualmente inactivos, sin ninguna intención de entrar en el mercado laboral

El marco de transición de la escuela al trabajo proporciona la base para la obtención de una gran cantidad de indicadores de oferta laboral y de las condiciones de trabajo, mientras que las encuestas de acompañamiento de los empleadores investigan los requisitos laborales actuales y futuros. Los resultados combinados de las dos encuestas proporcionan información sobre los desajustes en la oferta y la demanda de mano de obra joven y pueden guiar el desarrollo de políticas.²

² El *School-to-work transition survey: a Methodological guide* (2009) de la OIT proporciona cuestionarios, guías y otras herramientas para el diseño e implementación de investigación a nivel nacional y regional.

Datos administrativos

El conjunto de datos administrativos que se utilizan normalmente en el análisis del mercado de trabajo juvenil son las cifras laborales y educativas. Los datos administrativos relacionados con el trabajo se pueden obtener de las organizaciones de seguridad social, las oficinas de empleo públicas y privadas, los planes de seguro de desempleo y las administraciones de la función pública.

Un conjunto particular de datos administrativos utilizados en el análisis del empleo juvenil se refiere a las cifras de los Servicios Públicos de Empleo en la ejecución de los programas activos del mercado laboral dirigidos a los desempleados registrados (servicios de empleo, formación laboral, subsidios de empleo, programas de

obras públicas y de auto-planes de empleo). Los datos sobre el número y características de los beneficiarios ayudan a controlar la eficacia de los programas, mientras que el impacto se mide en función del número de beneficiarios que se emplean después de la participación, en comparación con las cifras de empleo de un grupo de control.

Los datos del Sistema Nacional de Educación proporcionan información sobre la calidad y el nivel de habilidades de los nuevos participantes en el mercado laboral. Estos datos informan sobre la tasa de alfabetización, el nivel educativo, las tasas de matrícula escolar y de deserción (estos indicadores se analizan en detalle en el siguiente módulo).



Datos administrativos: principales fortalezas y limitaciones



Como estos datos siguen la población objetivo a través de diversos períodos de tiempo, pueden ser una fuente útil de las estadísticas de flujo y otros datos longitudinales así como los datos detallados a nivel local.



En los países con mercados laborales desorganizados, fuentes administrativas, tales como el seguro de desempleo y los registros de cambio de empleo, a menudo no existen o están limitados a categorías estrictamente definidas de los trabajadores.



Las figuras administrativas a menudo sufren de una cobertura limitada de la población nacional, la falta de flexibilidad de los conceptos y definiciones vinculadas a las normas administrativas, la inconsistencia de los datos auxiliares no relacionados con las operaciones de la administración y el acceso restringido debido a las limitaciones legales y administrativas.

Combinar fuentes de datos

No hay una sola fuente de datos que proporcione toda la información necesaria para el análisis del empleo de los jóvenes. Los datos de diferentes fuentes tienen que ser utilizados para comprender los múltiples aspectos del mercado de trabajo juvenil. En algunos casos, los datos provenientes de diferentes fuentes se pueden combinar para producir un nuevo y mejorado conjunto de datos.

Se pueden combinar datos de diferentes fuentes administrativas entre sí o combinar datos administrativos con los datos de las encuestas a fin de mejorar la cobertura de las fuentes o para prestar variables de una o más fuentes (fuentes de donantes) a otra (fuente receptora) para enriquecer el análisis.

El análisis del mercado de trabajo juvenil también se puede enriquecer mediante la combinación de los datos de las encuestas de la fuerza de trabajo con los datos de las encuestas de presupuestos familiares. Estas últimas encuestas están diseñadas para medir el gasto de consumo de los hogares y los ingresos (del asalariado y del empleo y de fuentes tales como las pensiones,

las prestaciones de seguridad social y de las remesas del exterior). La combinación de estas dos encuestas se utiliza normalmente para medir los trabajadores pobres, es decir, la proporción de la población que está trabajando, pero ganando por debajo de la línea de pobreza nacional.

Cuando los datos de ingresos pertenecen al nivel individual y la encuesta de presupuestos familiares se lleva a cabo con la misma muestra o sub-muestra de hogares utilizadas para la encuesta de población activa, entonces los datos de empleo de la EPA y los datos de los ingresos por empleo pueden ser vinculados al nivel de registro individual. Si el diseño del cuestionario tiene suficientes números de identificación, familiares e individuales, la cuestión principal es calcular los pesos de muestreo adecuados para hacer las estimaciones globales coherentes para la población ocupada. Cuando los datos de ingresos son a nivel del hogar o cuando la encuesta de presupuestos familiares se lleva a cabo en una muestra diferente de la EPA, el vínculo entre los dos conjuntos de datos puede hacerse sólo a nivel agregado (por ejemplo, para las regiones geográficas).

Requisitos de datos del mercado laboral juvenil

Los indicadores del mercado de trabajo necesarios para realizar un análisis exhaustivo del mercado laboral juvenil se resumen en la siguiente tabla, que también muestra la fuente de datos posible para cada indicador. Los indicadores del mercado de trabajo que figuran son elaborados en los siguientes módulos de este material didáctico.

Tabla 1.1. Requisitos de datos del mercado laboral juvenil y fuentes

Áreas de investigación	Indicador	Fuente de dato
Población	- Proporción de niños (0-14 años) y jóvenes (15-24 o 29) en la población - Proporción de dependencia	Censos de la población
Educación	- Tasas de alfabetización - Alcance educacional - Tasas brutas y netas de inscripción - Tasas de alfabetización	Datos administrativos (educación)
Población activa	- Tasa de participación de población activa juvenil *	EPA
Empleo	- Proporción empleo juvenil - empleo * - Parte de jóvenes trabajadores medio tiempo/tiempo completo - Trabajo temporal juvenil	EPA
Desempleo	- Tasa de desempleo juvenil * - Proporción de desempleo juvenil - Tasa de desempleo de larga duración para jóvenes - Proporción de la tasa de desempleo juvenil a adulto - Subempleo relacionado al empleo *	EPA
Inactividad	- Tasa de inactividad juvenil - Porcentaje de jóvenes inactivos a causa de la inactividad - Participación de los jóvenes trabajadores desalentados - Los jóvenes que no tienen empleo, ni educación ni están en formación (Ni-Ni)	EPA
Sector de actividad económica	- El empleo juvenil por sector de actividad económica	EPA
Ocupación	- Desajuste entre ocupación y educación - Principales ocupaciones para los jóvenes	EPA
Situación en empleo	- Jóvenes por situación en empleo;*	EPA
Vacantes de empleo	- Vacantes de empleo por sector de actividad económica, tamaño de empresa y ocupación - Tasa de vacantes	Encuesta de establecimiento (vacante de empleo)
Horas de trabajo	- Horas de trabajo trabajadas por empleados jóvenes / semana * - Las horas anuales de trabajo para los jóvenes * - Proporción de los jóvenes que trabajan demasiadas horas *	EPA
Ingresos de empleo	- Los ingresos promedio de los jóvenes (días o meses) - Participación de los jóvenes que trabajan con baja tasa de pago * - Participación de los jóvenes que trabajan en empleos vulnerables - Porcentaje de jóvenes trabajadores pobres * - Brecha salarial por género *	EPA Encuestas de establecimiento (ocupación e ingresos) Encuestas de ingresos de hogares y gastos
Empleo informal	- Proporción de los jóvenes trabajando en la economía informal *	EPA Encuestas de sector informales
Trabajo decente	- El trabajo infantil - El trabajo infantil peligroso <i>Todos los indicadores arriba señalados con un asterisco</i>	Censo de población EPA
Indicadores de empleo ODM	- La tasa de crecimiento del PIB por persona empleada - Relación empleo-población - Proporción de la población ocupada con ingresos por debajo de \$ 1,25 a 2,00 (PPP) por día - Proporción de trabajador por cuenta propia y trabajadores familiares	Cuentas Nacionales EPA Encuestas de ingresos de los hogares y de gastos

OFERTA

DEMANDA

CONDICIONES DE TRABAJO



Fuentes de información adicional sobre el mercado laboral

Además de las fuentes nacionales, existe un gran número de fuentes de información compiladas por entidades internacionales que pueden ser útiles en la recolección de las evaluaciones del mercado laboral juvenil:

Naciones Unidas: Estimaciones y proyecciones de población por país están disponibles en http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.htm

UNESCO: Instituto para Estadísticas proporciona cifras sobre educación por país http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng

Banco Mundial: colecta y agrega datos económicos y sociales por país y región <http://data.worldbank.org>

OIT: Principales indicadores del mercado laboral <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

OIT: Departamento de Política de Empleo, diagnóstico del mercado de trabajo (véase también las publicaciones de las oficinas regionales de la OIT).

Las páginas web de las organizaciones regionales también ofrecen una variedad de datos que pueden utilizarse para el análisis del mercado laboral de los jóvenes:

Banco de desarrollo africano: publicaciones sobre gobernanza económica financiera, investigación por país www.afdb.org/en/topics-and-sectors/sectors/economic-financial-governance/

Banco de desarrollo africano: investigación económica, operaciones por países www.adb.org/countries/main

Banco inter-americano del desarrollo: investigación macroeconómica y datos www.iadb.org/en/research-and-data/research-data,1612.html

Banco europeo para la reconstrucción y el desarrollo: Investigación económica y datos www.ebrd.com/pages/research/economics/data.shtml

Finalmente, la página de la **OIT** <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home> da acceso a las informaciones de las EPA por países y da links a fuentes nacionales, mientras que la página del **Banco Mundial** <http://www.worldbank.org/lsm> da acceso a las Encuestas de medición de los estándares de vida nacionales



Glosario

Encuesta de Población Activa (EPA)

Una encuesta de población activa es una encuesta realizada a los miembros de un hogar a partir de 15 años de edad, para recopilar información sobre las personas y sobre las variables fundamentales del mercado de trabajo (actividad, empleo, desempleo). Estas encuestas proporcionan datos transversales (por ejemplo, las cifras a un punto específico en el tiempo).

Encuestas de ingresos de los hogares y gastos

Se trata de una encuesta enfocada en el gasto de los hogares en bienes y servicios, dando una idea de las condiciones de vida en el país. Los datos de estas encuestas se desglosan por características de los hogares, como los ingresos, las características socio-económicas, el tamaño y la composición.

Encuestas de establecimientos

Se trata de encuestas llevadas a cabo para recopilar información sobre las empresas (características, sectores de actividad económica, la composición de la fuerza laboral, salarios, empleos, contratación, mano de obra)

Encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo

Se trata de un marco que combina dos encuestas. Una se refiere a los jóvenes y tiene por objeto recopilar información detallada sobre la situación del mercado laboral de los jóvenes cuando salen del sistema educativo. La segunda es una encuesta de establecimientos para recabar información sobre las empresas, su fuerza de trabajo, las prácticas de contratación y las perspectivas de empleo.

Datos administrativos

Estos comprenden la información recogida por las autoridades de la administración pública sobre personas para llevar a cabo sus funciones y / o prestación de servicios. Estos datos proporcionan cifras longitudinales, es decir aquellos que siguen los individuos durante un periodo de tiempo.

Encuesta multi-propósito

Estas encuestas de hogares investigan una serie de cuestiones (condiciones de vida, educación, salud, empleo) al mismo tiempo.

Ponderaciones muestrales

Las ponderaciones muestrales corrigen las imperfecciones en la muestra que pueden llevar a la parcialidad entre la muestra y la población de referencia. Las ponderaciones se utilizan normalmente para ajustar la distribución de la muestra para las variables de interés claves (por ejemplo, edad, raza y sexo) a fin de hacerlo conforme a una distribución de la población conocida.

Proporción de vacantes

Es el número de vacantes por sector por cada 1.000 personas que trabajan en la misma industria. Sirve para identificar la expansión y contracción sectores.

Tasa de vacantes

Esta tasa mide el porcentaje de puestos vacantes en comparación con el número total de puestos ocupados y desocupados. Está dada por la fórmula:

$$\text{Tasa de vacantes} = \frac{(\text{N.º de vacantes de empleo})}{(\text{N.º de empleados} + \text{N.º de vacantes de empleo})} \times 100$$



Lectura adicional

Hussmanns, R., Mehran F., y Verma V., *Surveys of economically active population, unemployment and underemployment, An ILO manual on concepts and methods*, OIT, Ginebra, 1990.

Mehran, F., *Employment Data for the Measurement of Living Standards, Living Standards Measurement Study*, Documento de Trabajo No. 9, Banco Mundial, Octubre 1980.

OIT, *Methodological Questionnaire on Household Income and Expenditure Statistics, Sources and Methods: Labour Statistics*, Volúmen 6, Ginebra, 1996-2010, <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM6/E/SSM6.html>

Hoffmann, E., "Measuring the demand for labour," ILO Bulletin of Labour Statistics, 1992-1

OIT, *An integrated system of wages statistics*, A manual on methods, OIT, Ginebra, 1979.

OIT, *Global Employment Trends for Youth (GET Youth)*, OIT, 2013

OIT, *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, descargable en <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

OIT, *School-to-work transition survey: A methodological guide*, OIT 2009, http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang-en/index.htm

OIT, *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators*, OIT, 2009 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_110511.pdf

OIT, *Labour statistics based on administrative records. Guidelines on compilation and presentation*, OIT, 1997 at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/publication/wcms_087895.pdf

Timmermans B., *The Danish Integrated Database for Labor Market Research: Towards Demystification for the English Speaking Audience*, DRUID Documento de trabajo No. 2010-16 at <http://www3.druid.dk/wp/20100016.pdf>

Comisión para el Empleo y Capacidades de Reino Unido, *Encuesta de capacidades empleador 2011*, at <http://www.ukces.org.uk/publications/employer-skills-survey-2011>

Getz, P. M., Ulmer, M. G., "Diffusion indexes: a barometer of the economy," US Bureau of Labor Statistics, Washington, D.C., 1990 en <http://www.bls.gov/mlr/1990/04/art3full.pdf>

Módulo DOS

Mano de obra:
Población juvenil,
nivel de instrucción
y participación
de la población activa

**Al final de este módulo,
los lectores serán capaces de:**

- ✓ Determinar el tamaño y la estructura de la población del país;
- ✓ Revisar el nivel educacional de la población juvenil y su evolución en el tiempo;
- ✓ Analizar la participación de la población activa y la participación laboral de los jóvenes y extraer implicaciones para políticas de empleo.

Ejercicios de aprendizaje:

-  Tendencias educativas, deserción y entrada al mercado laboral.
-  Participación de la población activa: tasas y niveles.

Duración:



180 minutos.

Población juvenil

La población joven constituye una parte vital del capital humano de un país y define su potencial de oferta de trabajo. Desde el punto de vista económico, la población joven es un factor de producción y su nivel de capacidad contribuye a la productividad de la economía nacional.

Mientras que la definición internacional de la población joven - personas de 15 a 24 años - es la norma, en los países donde la entrada en el mercado laboral se hace en una edad más avanzada, la definición puede extenderse a los adultos jóvenes de 25 a 29 años de edad. En este caso, las siguientes categorías deben distinguirse para permitir la comparación internacional: los adolescentes (15-19 años), jóvenes (20-24 años), y adultos jóvenes (24-29 años).

El tamaño y la estructura de la población de un país son proporcionados por el censo de población o por una encuesta nacional de hogares reciente. Se debe revisar la evolución, cada cinco años, de la población, por grupos de edad y por sexo en los últimos 20 años, así como las proyecciones de población para los próximos decenios. Esto sirve para dar el número aproximado de puestos de trabajo que la economía necesita crear para absorber a los nuevos participantes en el mercado laboral, así como evaluar las consecuencias de aumento / disminución de las acciones de los niños y jóvenes para las futuras políticas sociales y económicas.

Las cifras nacionales se pueden comparar con las estimaciones de población regionales o mundiales publicados regularmente por la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU.

Pirámide de edad

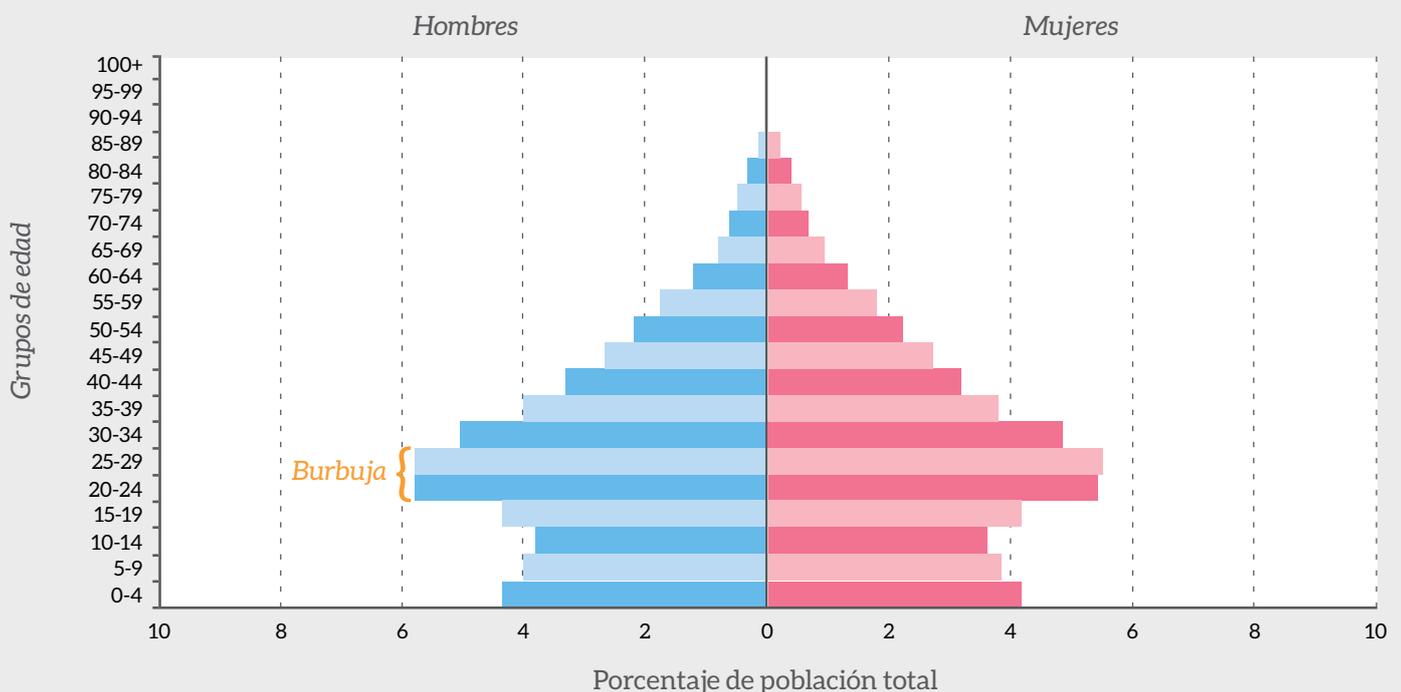
La evolución de la población joven y su posición relativa con respecto al tamaño de los otros grupos de edad puede ser analizada a través de una pirámide de edades de la población.

La pirámide de población puede adoptar diferentes formas: una forma redonda indica una combinación entre baja fertilidad y baja mortalidad, una pirámide con un fuerte pico indica un envejecimiento de la población con un mayor número de personas en cada grupo de edad que el siguiente grupo de edad más baja, un forma piramidal simétrica indica una población con una alta tasa de natalidad, una alta tasa de mortalidad y una esperanza de vida corta.

La pirámide de edades que se muestra a continuación muestra una burbuja juvenil, es decir, una gran proporción de jóvenes de 15-29 años de edad en relación con la población en los grupos de menor edad (0-14 años). Este es el resultado de altas tasas de fecundidad experimentada en décadas anteriores, con una fuerte caída a partir de entonces (lo demuestra la estrecha base de la pirámide de edades, por debajo del aumento de la juventud).



Pirámide de población con un aumento de la población juvenil (burbuja juvenil)



Proporción de dependencia

Otros indicadores a analizar durante la revisión de los datos de población, son las tasas de dependencia, por ejemplo, la proporción de niños (0-14 años) y las personas de edad avanzada (mayores de 65 años de edad) sobre la población en edad de trabajar (15-64 años de edad). Una alta relación de dependencia indica que la población económicamente activa y la economía en general se enfrentan a una mayor carga para apoyar y prestar los servicios que necesitan los niños y las personas de edad dependientes económicamente. Al caer los niveles de fertilidad, la proporción de dependencia cae inicialmente debido a que la proporción de niños disminuye, mientras que la proporción de la población en edad de trabajar aumenta. Al período en el que la relación de dependencia disminuye se le conoce como la “ventana de oportunidad”, cuando un bono demográfico puede ser cosechado porque la sociedad tiene un número creciente de productores potenciales (personas en edad de trabajar) en relación con el número de consumidores (personas dependientes). Sin embargo, como los niveles de fecundidad siguen disminuyendo, las tasas de dependencia con el tiempo aumentan a medida que la proporción de la edad laboral comienza a disminuir y la proporción de personas de edad sigue aumentando.

El siguiente ejemplo muestra las proporciones de dependencia de niños y personas mayores en 3 países diferentes con una breve explicación para cada uno.



Proporciones de dependencia

PAÍS	TOTAL	PROPORCIÓN NIÑOS	PROPORCIÓN ADULTOS MAYORES	SIGNIFICADO
País A	49%	34%	15%	La proporción de niños todavía supera la proporción de personas de edad avanzada, pero el bono demográfico llegará pronto a su fin.
País B	55%	47%	8%	La población en edad de trabajar excede la proporción de niños y ancianos. Hay un bono demográfico (mayor número de personas que van a entrar en edad de trabajar, en comparación con las personas de edad avanzada).
País C	52%	21%	31%	Envejecimiento de la población, no se reemplaza por la participación de los niños. El aumento de la carga de población en edad de trabajar, a ser pagados por el sistema de pensiones de vejez.



Tips

La pirámide de edad de un país determinado puede ser construida (en línea existe un generador de pirámide de población que permite crear un gráfico piramidal mediante la introducción de los datos nacionales en una hoja de Microsoft Excel) o descargada (véase, por ejemplo <http://populationpyramid.net/>).

Si las cifras nacionales recientes no están disponibles, es posible descargar estimaciones a partir de la página web de la División de Población de la ONU (en http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.htm).

La Oficina del Censo de EE.UU. también mantiene una base de datos internacional y tiene una función de generación de pirámides de población por países y regiones del mundo. (<http://www.census.gov/population/international/data/idb/informationGateway.php>).

Educación juvenil

Mientras que la población define el tamaño potencial de la fuerza de trabajo juvenil, la educación determina su calidad y cualidades. Existe una relación bidireccional entre el sistema educativo y el mercado laboral.

El sistema educativo provee al mercado de trabajo con una fuerza laboral educada para la economía nacional, mientras que el mercado de trabajo - a través de la estructura de salarios por ocupaciones y otras variables del mercado de trabajo - transmite señales sobre los tipos de calificaciones que se esperan del sistema educativo.

Los indicadores de la educación que se analizan normalmente en una evaluación del mercado laboral de los jóvenes son:

- **Tasa de alfabetización de los jóvenes:** el porcentaje de jóvenes de 15 a 24 (o 29) años de edad que saben leer, escribir y hacer cálculos simples (cálculo);
- **Tasas brutas de escolarización:** el número de niños matriculados en un determinado nivel de educación, independientemente de su edad, dividido por la población del grupo etario que oficialmente corresponde al mismo nivel;
- **El nivel educativo alcanzado**, por ejemplo, el grado más alto completado por una persona;
- **Tasa de deserción:** la proporción de alumnos de una cohorte matriculados en un grado determinado en un año escolar que no están matriculados en el siguiente año escolar.

Para analizar el empleo de los jóvenes, por lo general es suficiente compilar datos sobre el nivel educativo de la población joven de los tres niveles de educación: primaria, secundaria (general y profesional) y post-secundaria. Siempre que sea posible, los niveles nacionales de educación deben presentarse de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 1997, como se muestra en el ejemplo siguiente.

El nivel educativo está estrechamente relacionado con las habilidades y competencias de la población de un país, y por lo tanto se considera como un indicador de los aspectos cuantitativos y cualitativos de la reserva de capital humano.

El indicador también refleja la estructura y el funcionamiento del sistema educativo y su impacto acumulado sobre la formación de capital humano. Los indicadores nacionales se comparan típicamente con los promedios regionales (o con los datos de los países vecinos, o los de los países con el mismo nivel de ingresos).

Las tasas brutas de escolarización apuntan al nivel de participación en un determinado nivel de la educación y la extensión de la cobertura de los servicios educativos de los niños y jóvenes.



Categorías y sub-categorías de nivel educativo alcanzado (CINE-97)

Educación primaria	CINE nivel 0	Educación pre-primaria
	CINE nivel 1	Educación primaria
Educación secundaria	CINE nivel 2	Educación secundaria baja
	CINE nivel 3	Educación secundaria superior
Educación post-secundaria	CINE nivel 4	Educación post-secundaria, no terciaria
	CINE nivel 5	Primer nivel de educación terciaria
	CINE nivel 5	Segundo nivel de educación terciaria



Tips

Cifras de la educación por países y grupos regionales se pueden encontrar en la página web del Instituto de Estadística de la UNESCO (http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableView/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=en) y del Banco Mundial (<http://data.worldbank.org/topic/education>)

Otra comparación que puede ser útil para evaluar el desempeño del sistema educativo es comprobar el nivel de educación de los jóvenes (15 a 24 o 29) en contra de aquel de los individuos de la generación anterior (de 45 años y más).

Los puntajes nacionales en el Programa de la OCDE para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) se utilizan a menudo como una herramienta para comparar el rendimiento de la educación nacional (en <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/>). Esta evaluación tiene como objetivo evaluar los sistemas educativos en todo el mundo cada tres años mediante la evaluación de las competencias de adolescentes de 15 años de edad en las materias claves como: lectura, matemáticas y ciencias.

Egresados y deserción escolar

El flujo desde el sistema educativo al mercado de trabajo se produce principalmente a través de los egresados. Los egresados son aquellos jóvenes que acaban de salir del sistema educativo (de forma permanente o temporal).

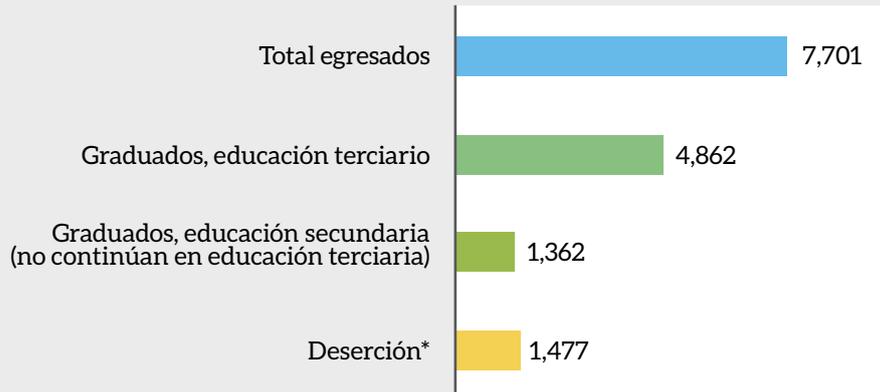
No todos los egresados entran al mercado laboral. Algunos retrasan su entrada en el mercado de trabajo con un período de inactividad económica por motivos personales o familiares (por ejemplo, las mujeres jóvenes crían a sus hijos, o los hombres y mujeres jóvenes que deciden pasar algún tiempo en el extranjero).

El indicador de la tasa de deserción escolar muestra el porcentaje de alumnos de una escuela que la dejan sin terminar, y su efecto en la eficiencia interna de los sistemas educativos. También es uno de los indicadores clave para analizar y proyectar los flujos de alumnos de grado a grado en el ciclo educativo. Para el análisis del empleo de los jóvenes, la tasa de deserción escolar proporciona información sobre el tamaño y la composición de los nuevos participantes en el mercado de trabajo (véase también el Módulo 7 dinámica del mercado laboral para jóvenes).

Otro indicador de la educación, de uso común en los países desarrollados, es la tasa de deserción escolar (o abandonos prematuros de la educación y la formación). Estos se definen como la proporción de jóvenes de 18 a 24 años con un máximo de educación secundaria y que no participan ni en educación ni en formación.



Egresados, año académico T1-T2 (miles)



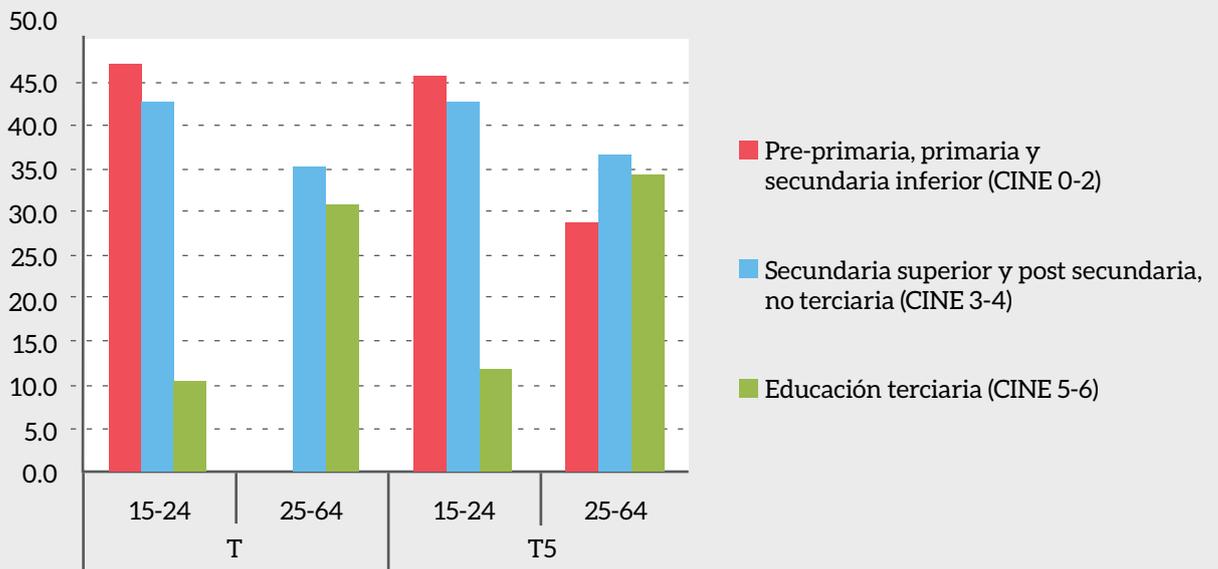
(*) Deserción de educación primaria (122), de baja secundaria (253), de alta secundaria superior (596), de terciaria (506).



Tendencias educativas, deserción y entradas al mercado laboral

El gráfico siguiente resume los indicadores clave de la educación del País 4 en el año T y T5 para jóvenes (15-24 años) y adultos (25-64 años). La tabla que sigue proporciona el nivel de educación de los hombres y mujeres jóvenes, en comparación con el promedio regional.

Eldorado: Nivel de educación, jóvenes y adultos (T and T5)



Nivel de educación por sexo, País 4 y Regional (T5)

	PAÍS 4		PROMEDIO REGIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CINE 0-2	49.1	42.4	47.5	42.7
CINE 3-4	41.9	43.2	45.7	47.1
CINE 5-6	9.0	14.4	6.8	10.2

Egresados, País 4, miles (T5)

EGRESADOS TOTALES	125.4
GRADUADOS, SECUNDARIA (NO CONTINÚAN)	33.2
GRADUADOS, Terciaria	65.6
DESERCIÓN, DE LOS CUALES	26.6
• De primaria	12.5
• De alta secundaria	5.4
• De alta secundaria	2.0
• De terciaria	6.7

¿Qué consideraciones preliminares se pueden hacer sobre la base de estas cifras?

Respuesta posible

- ✓ El nivel de instrucción de la población va en aumento, como lo muestran los porcentajes más elevados de la población adulta, con el nivel de instrucción secundaria y terciaria superior en el año T5 comparado con T4, y las tasas más altas de jóvenes con educación terciaria;
- ✓ En general, las mujeres jóvenes en País 4 tienen un nivel educativo superior al de los hombres jóvenes (mayor proporción de mujeres con nivel de educación secundaria superior y terciaria), una tendencia que es común en la región;
- ✓ Como la mayoría de la población joven y adulta tiene al menos educación secundaria alta, el país es probable que sea un país de altos ingresos;
- ✓ La deserción es un problema especialmente en los niveles educativos más bajos. Las cifras indican que, si todos los abandonos de bajo nivel educativo eran para entrar en el mercado laboral, la economía de País 4 tendría que crear unos 18.000 puestos de trabajo para los trabajadores poco cualificados al año (la suma de la deserción escolar primaria y secundaria inferior).

Población activa juvenil

La fuerza de trabajo (o de la población económicamente activa) se refiere a todas las personas de ambos sexos que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos durante un período determinado. Para los jóvenes, esto se refiere a la población de 15-24 años de edad (o 29) que es económicamente activa, es decir empleados o en busca de trabajo.

La edad mínima para la medición de la fuerza de trabajo no se especifica en las normas internacionales, pero se recomienda que los datos deban, al menos, distinguir entre las personas menores y mayores de 15 años de edad. Del mismo modo, las normas internacionales no se refieren a un límite de edad máxima para la medición de la fuerza de trabajo. Normalmente, sin embargo, la fuerza de trabajo se mide por la población de 15 a 64 años (es decir, la población que está en edad de trabajar). La población no económicamente activa se clasifica de acuerdo a la razón de la inactividad, como se muestra en el gráfico de la fuerza de trabajo a continuación.

Gráfico 2.1.
Población económicamente activa e inactiva



Tasa de participación de la población activa

La tasa de participación de la población activa mide el grado de población en edad laboral del país (15 a 64 años) que es económicamente activa. Se define como la proporción de la población activa sobre la población en edad de trabajar y se expresa en términos porcentuales.

$$PPA = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$

Este indicador tiene un papel central en el estudio de los factores que determinan el tamaño y la composición de los recursos humanos de un país y en la elaboración de las proyecciones de la futura oferta de mano de obra.

El desglose de la tasa de actividad por sexo y grupo de edad da un perfil de la distribución de la población económicamente activa de un país.

El ejemplo proporcionado más adelante, muestra que la tasa de participación en la fuerza laboral tiene una forma de U invertida, más pronunciada para los hombres que para las mujeres. La curva masculina está por encima de la curva de las mujeres, lo que refleja la tasa de participación más alta de los hombres en todos los grupos de edad. Para cada sexo, la curva aumenta a edades más bajas ya que los jóvenes dejan la escuela y entran en el mercado laboral, alcanza un pico en el grupo de edad de 35 a 39 años para los hombres y 40-49 años para las mujeres, antes de disminuir cuando las personas se retiran del mercado a edades más avanzadas.

Por lo general, las tasas de participación de los jóvenes en el mercado laboral están influenciadas por la asistencia escolar. En algunos países, las mujeres jóvenes son más propensas que los hombres jóvenes a estar fuera de la fuerza laboral, ya que son más propensas a inscribirse en la escuela o se dedican a tareas domésticas y de cuidado.

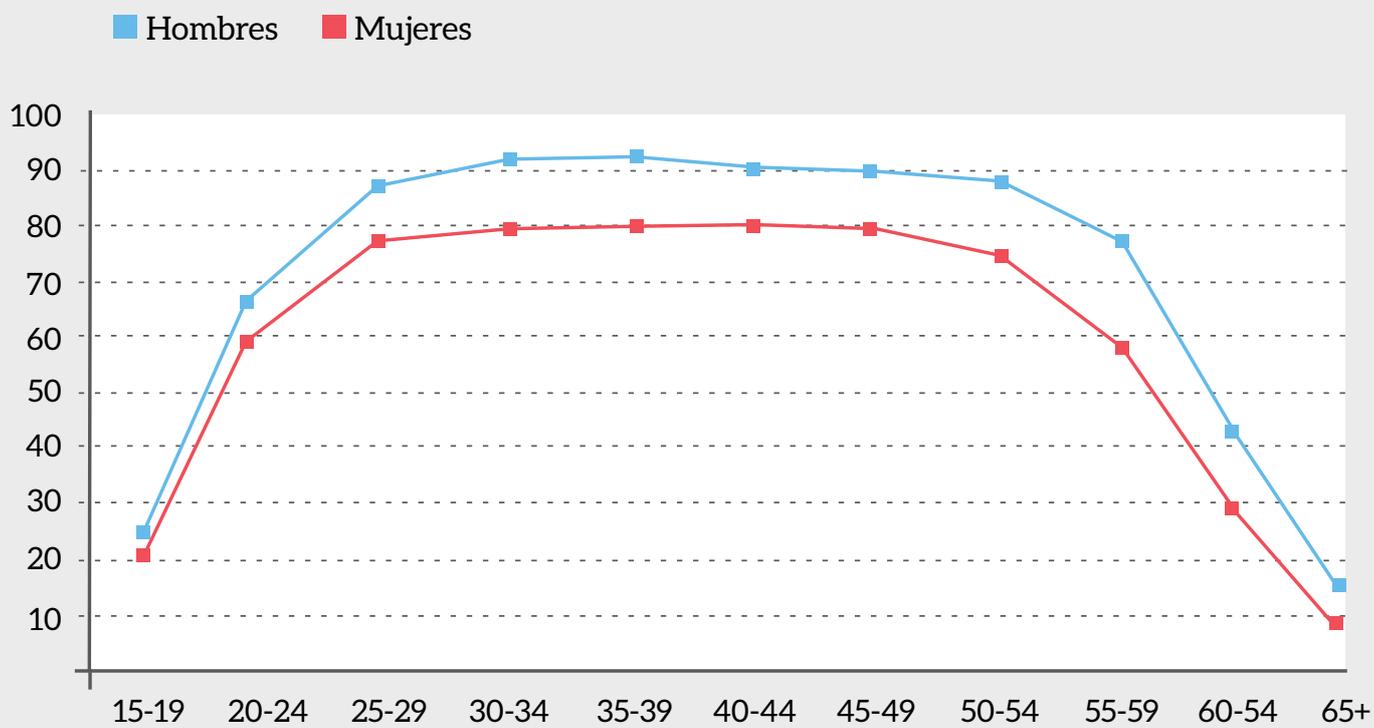
La proporción de adolescentes inactivos. De manera similar, la proporción de adolescentes se explica a menudo por la duración de la educación obligatoria. Los países con períodos más largos de educación obligatoria tienen más probabilidades de tener una gran proporción de los jóvenes de 15 a 19 años de edad fuera de la población activa. El mercado laboral de los adultos por lo general muestra una menor participación de las mujeres (debido a tareas domésticas y de cuidado) y personas mayores (esto depende del sistema de pensiones que prevalece en el país, la esperanza de vida al nacer y la tasa de mortalidad). La participación por nivel de educación también puede ser una vía para explorar: en algunos países, de hecho, más alto es el nivel educativo, mayor es la tasa de actividad (y el empleo).

Las tasas de participación en la fuerza laboral, además de verse afectadas por el compromiso en la educación y las tareas de cuidado, también pueden ser afectadas por otros factores. Por ejemplo, si el sistema impositivo aplicado a los segundos perceptores de un hogar es alto, es poco probable que los segundos perceptores entren en el mercado de trabajo.

La crisis económica también puede tener un impacto en la tasa de actividad, aunque esto puede variar de un país a otro. Durante una recesión económica, algunos países pueden experimentar una disminución de las tasas de participación de la fuerza laboral juvenil, ya que los jóvenes prefieren prolongar su educación en lugar de entrar en un flojo mercado laboral. Otros países experimentan la inversa, con jóvenes que abandonan la escuela para entrar en el mercado laboral, ya que no pueden pagar la educación y / o no trabajar.



Tasa de participación de población activa



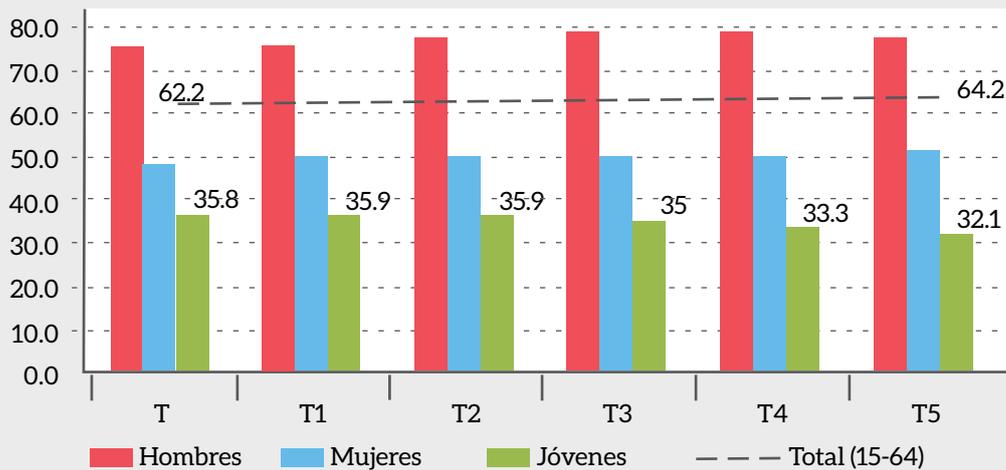


Participación de la fuerza de trabajo: tasas y niveles

El siguiente gráfico muestra las tasas de participación laboral del País 5 (jóvenes y adultos) y los de la región (año T y T5), mientras que la tabla registra el número de personas jóvenes en la fuerza laboral en los últimos dos años consecutivos (año T5 y T6).

Tasas de participación de fuerza de trabajo, (T-T5)

País 5



Regional

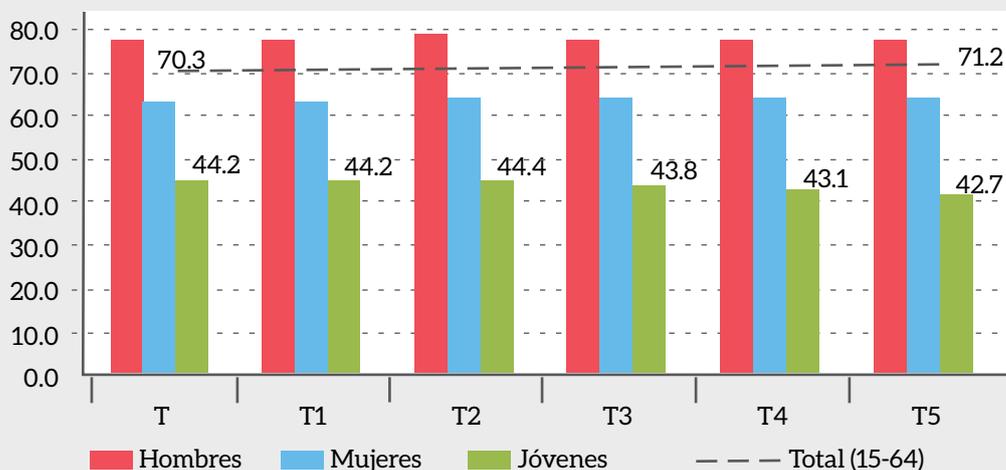


Tabla Jóvenes en la fuerza de trabajo por sexo, País 5, miles (2011-2012)

	T5		T6	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15-19	13.9	6.4	16.2	7.4
20-24	50.7	30.2	59.9	33.6

¿Qué consideraciones preliminares se pueden tener acerca de las tendencias de participación en la fuerza laboral del País 5? El número total de jóvenes recién llegados en el mercado laboral en el año T6 fue 15.900 jóvenes (11.500 jóvenes y 4.400 mujeres jóvenes). ¿Cómo se compara esta cifra con el número de deserción del sistema educativo (véase la actividad de aprendizaje previa)?

Respuesta posible

- ✓ En el periodo T-T5, las tasas de participación laboral del País 5 han sido muy inferiores a las registradas en la región. Las tasas de participación bajas se deben a las bajas tasas de actividad de las mujeres y de los jóvenes, principalmente;
- ✓ Esta tendencia a la baja, sin embargo, se invirtió en T6, ya que el número total de jóvenes en el mercado laboral aumentó. Este aumento, sin embargo, es más pronunciado para los hombres jóvenes en comparación con las mujeres jóvenes;
- ✓ La tasa de actividad de los jóvenes (15-24 años) es aproximadamente la mitad que la de los adultos (32,1 por ciento y 64,2 por ciento, respectivamente, en 2011). La participación de los jóvenes ha aumentado ligeramente en el bienio T2-T3 para luego disminuir notablemente (de 35.9 por ciento en el año T2 al 32,1 por ciento en T5). Esta disminución se explica por el aumento de la participación en la educación (esto tendría que ser confirmado con los datos de escolarización para el mismo período);
- ✓ El número total de abandonos en el año T6 era 26.600 personas jóvenes, mientras que los que entraron en el mercado de trabajo eran 15.900. Esto significa que aproximadamente el 40 por ciento de los que abandonaron la escuela no eran económicamente activos. A medida que el aumento de la participación en la fuerza laboral es mucho menor para las mujeres jóvenes en comparación con los jóvenes hombres, esto puede deberse a que las mujeres jóvenes toman cada vez más las responsabilidades del hogar (esto tendría que ser confirmado con las cifras de inactividad, por sexo y por razón de la inactividad). Las cifras de población activa desagregados por nivel de estudios permitirían evaluar si los individuos con niveles más altos / bajos de educación son más / menos propensos a entrar en el mercado laboral.



Glosario

Población juvenil

Es la proporción de personas de 15 a 24 (o 29) años de edad en la población total de un país.

Tasa de dependencia

La tasa de dependencia relaciona el número de niños (0-14 años de edad) y adultos mayores (65 años o más) a la población en edad de trabajar (15-64 años). Las relaciones de dependencia indican los posibles efectos de los cambios en la estructura por edades de la población para el desarrollo social y económico, señalando las tendencias generales en las necesidades de apoyo económico y social.

Las tasas de alfabetización de los jóvenes

El porcentaje de jóvenes de 15 a 24 (o 29) años de edad que saben leer, escribir y hacer cálculos simples (aritmética).

Nivel de instrucción

El grado más alto completado por los individuos en el sistema educativo del país.

Proporción de inscripción

El número de personas inscritas en un cierto nivel de educación (preescolar, primaria, secundaria y terciaria), dividido por la población que se encuentra en la edad correspondiente matrícula en la educación.

Deserción

Proporción de alumnos de una cohorte matriculados en un grado determinado en un año escolar dado que ya no están inscritos en el siguiente año escolar.

El abandono escolar temprano

Porcentaje de personas de 18 a 24 años que tienen una educación secundaria muy baja.

Participación de la fuerza laboral

Proporción de individuos de la población en edad de trabajar (15 + o 15 a 64 años de edad) que están económicamente activos (por ejemplo, que están empleadas o desempleadas).



Lectura adicional

Husmanns, R., Mehran F., and Verma V., *Surveys of economically active population, unemployment and underemployment*, An ILO manual on concepts and methods, OIT, Ginebra, 1990.

UNESCO, *International Standard Classification of Education 1997*, The Institute for Statistics, Mayo 2006, Re-edición, www.uis.unesco.org

UNESCO, *Institute for Statistics, Education Indicators Technical guidelines*, Noviembre 2009, www.uis.unesco.org/template/pdf/EducGeneral/Indicator_Technical_guidelines_EN.pdf

Módulo TRES

Oferta de trabajo:
Empleo juvenil, desempleo
e inactividad

**Al final de este módulo,
los lectores serán capaces de:**

- ✓ Medir el empleo juvenil, desempleo e inactividad;
- ✓ Evaluar la desventaja relativa que los jóvenes enfrentan en el mercado laboral nacional;
- ✓ Medir el grado de inactividad laboral a nivel nacional.

Ejercicios de aprendizaje:

-  Los jóvenes trabajadores y los jóvenes que no están en el sistema educativo, formación o empleo.
-  Empleo juvenil, duración prevista de desempleo e inactividad laboral.

Duración:



180 minutos.

Empleo juvenil

El término “empleado” comprende todas las personas por encima de la edad acordada para medir la población económicamente activa, que durante el período de referencia se encontraban en las siguientes categorías:

Empleo remunerado:

- **En el trabajo:** personas que, en el período de referencia, realizaron algún trabajo a cambio de salario, en efectivo o especie;
- **Con empleo pero sin trabajar:** personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo, pero tuvieron un vínculo formal con su empleo;³

Auto-empleo

- **En el trabajo:** personas que, en el período de referencia, realizaron algún trabajo a cambio de salario, en efectivo o especie;
- **Con una empresa, pero no en trabajo:** personas con una empresa que estuvieron, temporalmente fuera del trabajo durante el período de referencia.

Los estudiantes, amas de casa y otros individuos que combinan sus actividades con empleos remunerados/auto-empleo, así como los miembros de las fuerzas armadas son considerados empleados.

La definición internacional precisa que “algún trabajo” debe interpretarse como trabajo de al menos una hora durante el período de referencia. El criterio de una hora sirve para cubrir todos los tipos de empleo que puedan existir en un país. “Trabajo” se define en un sentido amplio para abarcar todas las actividades económicas definidas por la barrera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales. Esto, a su vez, cubre toda la producción de bienes destinados a la venta de mercado o no, y a la producción de servicios para el mercado, con exclusión de los no destinados a la venta (por ejemplo, la cocción de alimentos para el consumo propio, coser o remendar la ropa para uso propio, o la enseñanza de hijos propios).

El empleo total es un indicador de la demanda de trabajo y representa el número total de personas que han contribuido a la producción nacional. Cuando es analizado junto con los datos sobre el producto interno bruto (PIB) y variables relacionadas, arroja luz sobre la productividad laboral y la elasticidad del empleo.

³Vínculo laboral formal se refiere a: la recepción continua de salario durante ausencia, una garantía de reincorporación al trabajo tras el fin de una contingencia, o un acuerdo en cuanto a la fecha de regreso, y la duración de la ausencia del trabajo que puede ser el tiempo durante el cual los trabajadores pueden percibir una compensación social sin obligación de aceptar otros trabajos.



Tips

La productividad del trabajo se mide normalmente como el Producto Interno Bruto (a precios actuales en USD), dividido por el total de horas trabajadas (o, si esto no es posible, por el total de ocupados). Por ejemplo, si el PIB de un país a precios actuales en millones de USD en el año T es de 57.092 y el total de horas trabajadas son 1562, la productividad del trabajo es

$$\frac{57,092}{1,562} = 36.6$$

La elasticidad del empleo proporciona una medida numérica de cómo el crecimiento del empleo varía con el crecimiento de la producción económica. La elasticidad del empleo se define como el cambio porcentual promedio en el empleo para un grupo de población empleada determinada (total, mujeres, hombres, agricultura, industria o servicios) asociado a un cambio de 1 punto porcentual en la producción (representada por la producción total o el valor añadido en un sector determinado) durante un período seleccionado, por ejemplo,

$$E = \frac{\Delta L/L}{\Delta Y/Y}$$

Donde L es el número de empleados e Y es la producción total. $\Delta L/L$ es el porcentaje de cambio en el empleo y $\Delta Y/Y$ la variación porcentual de la producción.

Por ejemplo, si en el período entre T y T1 en empleo aumentó en un 2,4 por ciento y la producción en un 5,3 por ciento, la elasticidad es de 2.4/5.3 ó 0,45.

Relación empleo-población

El empleo agregado, por lo general, aumenta con una población en crecimiento. Por lo tanto, la relación empleo-población es un indicador importante de la capacidad de la economía para proporcionar puestos de trabajo para su creciente población.

Una disminución en la relación empleo-población es un indicador de la desaceleración económica, y un descenso en el empleo total es un indicador de una desaceleración económica más severa.

La relación empleo-población, a veces también se conoce como tasa de empleo, y se define en términos porcentuales como:

$$\text{Relación empleo - población} = \frac{\text{Número de empleados}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$$

La relación debe calcularse por sexo, grupo de edad y nivel de estudios.

La relación empleo-población general, se mueve un poco más rápido que la tasa de participación, y más lento que la tasa de desempleo. Esta relación es a menudo considerada como un indicador rezagado de los resultados económicos.

A continuación se muestra un ejemplo de datos históricos de la relación empleo-población de la población para la población activa en su conjunto (15 + años) y adolescentes (15-19 años de edad), en un lapso de veinte años, y se compara con las tasas de participación laboral correspondientes.

La relación empleo-población de la población en edad de trabajar, estando siempre cerca y por debajo de la tasa de participación en la fuerza laboral, muestra un movimiento un poco más pronunciado, más cerca al ciclo económico subyacente, que la tasa de participación de la fuerza laboral que es más plana en ese período.

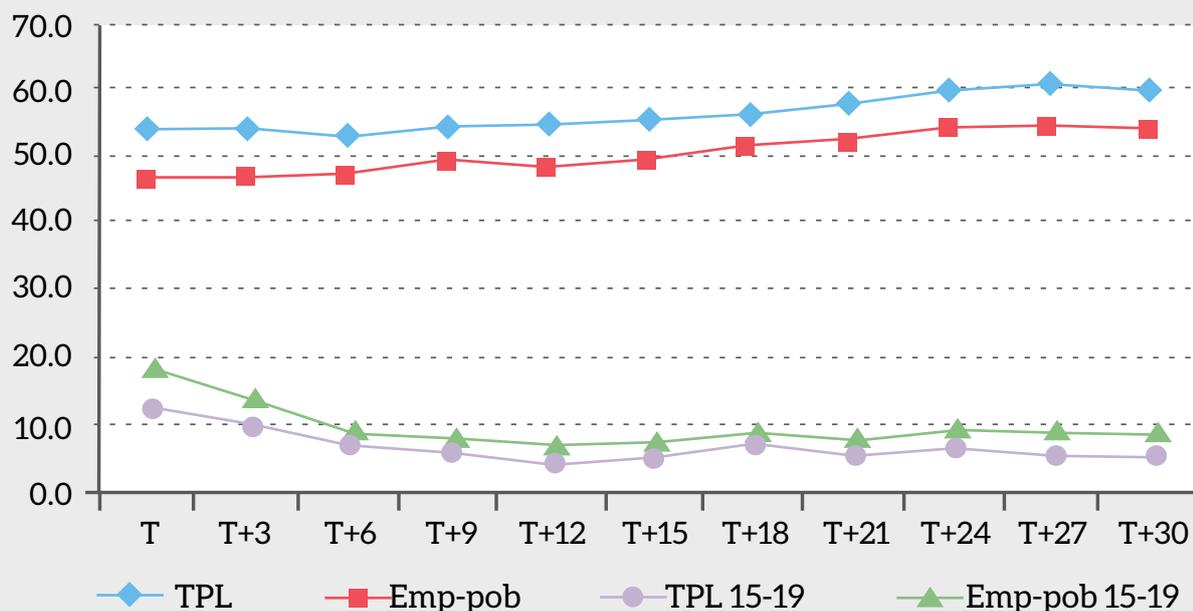
En el caso de los adolescentes, la relación empleo-empleo (la mitad inferior del gráfico) sigue casi exactamente la tasa de participación en la fuerza laboral.

Una característica interesante de la relación empleo juvenil – población, cuando se da por edades simples, es la posibilidad de calcular la edad en la cual el empleo se convierte en la actividad dominante de un joven típico.

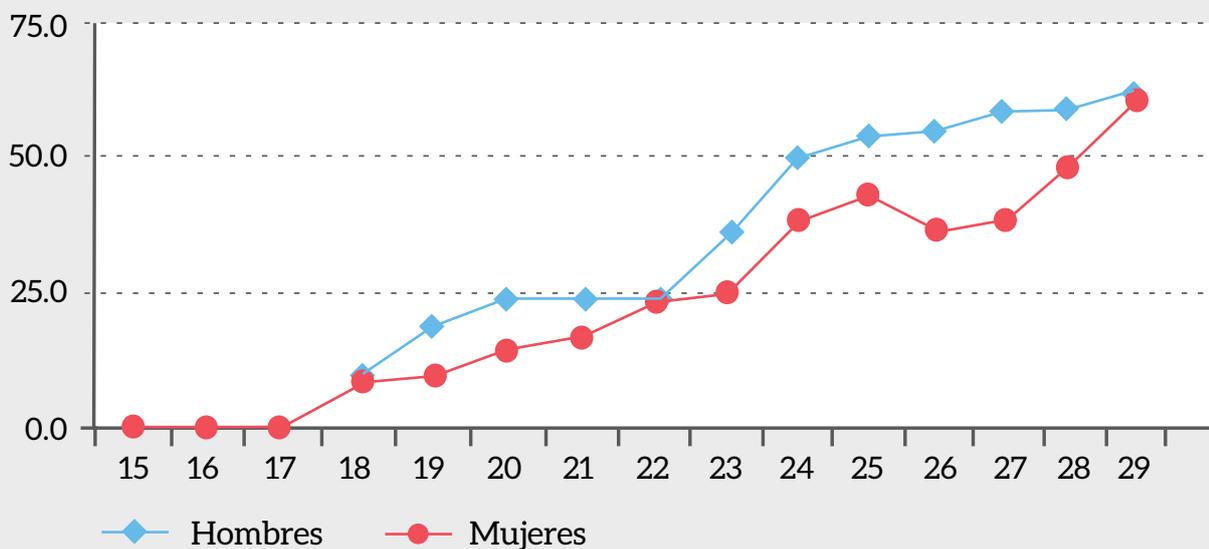
El siguiente gráfico muestra un ejemplo de la relación empleo-población representada por edades simples (15 a 29 años) para hombres y mujeres por separado. Las curvas reflejan el porcentaje de los jóvenes que entran al mundo laboral al salir de la escuela o que combinan escuela y trabajo. La curva para cada sexo aumenta progresivamente a partir de un mínimo de casi cero a la edad de 15 hasta un máximo de 65 por ciento a los 29 años, para hombres y las mujeres.

El punto en que la curva alcanza el 50 por ciento corresponde a la edad en la que se emplean la mayoría de los jóvenes a esa edad (por ejemplo, 24 años para los hombres jóvenes y 28 años para las mujeres jóvenes).

Tasa de participación laboral, relación empleo-población, adolescentes (15-19 años) y población total (15+), (T -T30)



Relación empleo-población para los jóvenes (15-29 años) por años simples





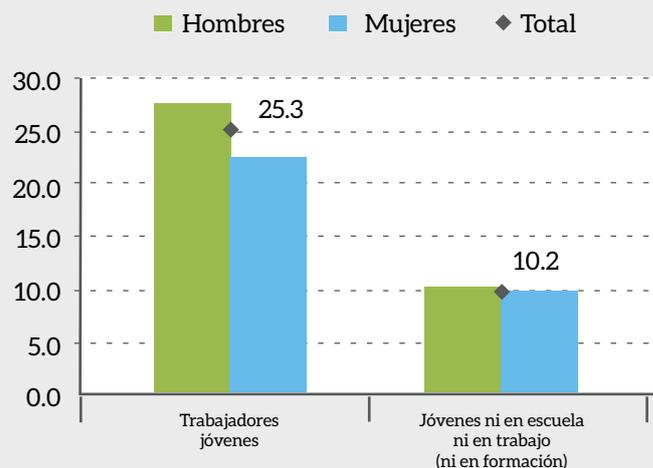
Jóvenes trabajadores y jóvenes que ni estudian ni trabajan (ni en formación)

La siguiente tabla muestra los niveles de actividad, inactividad y empleo de los jóvenes (15-24 años) en País 6, por sexo. Con base en las cifras, graficar las proporciones de jóvenes que ni estudian ni trabajan (Ni-Ni) (ni en formación) y analizar los resultados en relación a los trabajadores jóvenes.

Jóvenes 15-24 años, por sexo y situación de actividad, País 6, miles (año T)

	AÑO T		
	Total	Hombres	Mujeres
Población (15-24)	1 326.1	671.3	654.9
Activos	417.5	234.7	182.8
Empleados	335.0	186.7	148.3
Inactivos	908.7	436.6	472.1
En escuela	856.6	414.8	441.8

Jóvenes trabajadores y Ni-Ni por sexo, País 6 (año T)



Respuesta posible

- ✓ Jóvenes trabajadores y Ni-Ni por sexo, País 6 (año T)
- ✓ La relación empleo juvenil-población en el año T fue de 25,3 por ciento (27,8 por ciento para los hombres y 22,6 por ciento para las mujeres).
- ✓ La proporción de los jóvenes desempleados sobre la población total fue de 6,2 por ciento (7,2 por ciento para los hombres jóvenes y 5,3 por ciento para las mujeres jóvenes);
- ✓ La proporción de jóvenes inactivos y no en la escuela fue de 3,9 por ciento (3,2 por ciento para los hombres y 4,6 por ciento para las mujeres);
- ✓ El porcentaje de jóvenes Ni-Ni fue del 10,2 por ciento (10,4 por ciento para los hombres jóvenes y 9,9 por ciento para las mujeres jóvenes).
- ✓ Aunque la proporción de hombres y mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan (ni en formación) es similar, para los hombres jóvenes este porcentaje se debe principalmente a la parte de los jóvenes que no tienen empleo, mientras que para las mujeres jóvenes se debe en su mayoría a la gran proporción de inactivas.

Desempleo juvenil

De acuerdo con la definición internacional estándar de desempleo, “desempleado” comprende todas las personas, por encima de la edad acordada para medir la población económicamente activa, que durante el período de referencia satisface simultáneamente las tres condiciones siguientes:

- **Sin trabajo**, es decir, sin trabajo remunerado ni auto-empleo;
- **Actualmente disponible para trabajar**, es decir, disponible para empleo remunerado durante el período de referencia (y poco después); y
- **En busca de trabajo** es decir, que hayan tomado medidas concretas en un período específico (por lo general las últimas cuatro semanas) para buscar un empleo remunerado o un auto-empleo. Las personas sin trabajo que han hecho los arreglos necesarios para empezar a trabajar en una fecha posterior se clasifican como desempleados, independientemente de su actividad de búsqueda de empleo, siempre que se quedaron sin trabajo durante el período de referencia y disponibles para trabajar.

El propósito del criterio *sin trabajo* es asegurarse de que el empleo y el desempleo son mutuamente excluyentes, con prioridad dada al empleo. Se considera una persona sin trabajo si no trabajó en lo absoluto durante el período de referencia (ni siquiera durante una hora), ni tenía un empleo o una empresa de la que él o ella estaba temporalmente ausente.

El criterio de *disponibilidad* significa que se excluye del cómputo de los desempleados a las personas que no estaban disponibles para trabajar durante el período de referencia, a pesar de que podrían haber estado sin trabajo y en busca de trabajo para el futuro, como los estudiantes que buscan un empleo después de graduarse, u otras personas que no pueden tomar actualmente el trabajo debido a las responsabilidades familiares, la enfermedad, o por otras razones.

El criterio de *búsqueda de trabajo* significa tomar medidas activas para buscar trabajo (incluido el registro en agencias de empleo públicas o privadas, aplicación directa a los empleadores, comprobando los anuncios de empleo, buscando ayuda de amigos o familiares, búsqueda de recursos financieros, maquinaria o equipos, permisos o licencias para establecer una empresa).

Tasa de desempleo

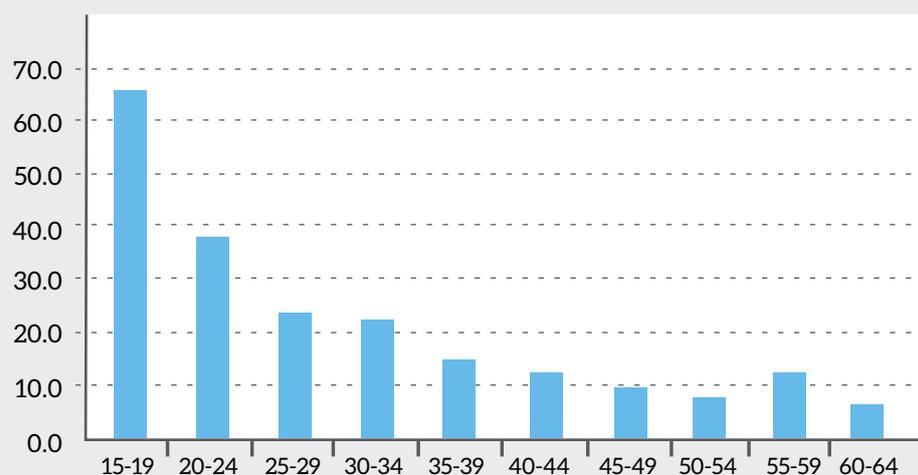
La tasa de desempleo se define como el porcentaje de la población económicamente activa (fuerza de trabajo), que está desempleada, por ejemplo:

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Número de desempleados}}{\text{Fuerza de trabajo}} \times 100$$

La tasa de desempleo representa el alcance de la oferta de trabajo no utilizada del país. También se le utiliza a veces, en un sentido general, como un indicador de la salud de la economía, no sólo del mercado de trabajo. Las tasas de desempleo para determinadas categorías de personas, como los hombres, mujeres, jóvenes, adultos, regiones geográficas u ocupaciones y sectores de actividad económica específicas, arrojan luz sobre los grupos de trabajadores y sectores de la economía o de las regiones más afectadas por el desempleo. El desempleo afecta generalmente a los jóvenes más que los adultos. El resultado es que la tasa de desempleo de los jóvenes es casi siempre mayor que la de los adultos. El siguiente gráfico muestra un ejemplo de este fenómeno.



Tasa de desempleo por grupo de edad



Una clasificación del grado de desempleo de los jóvenes en un país es proporcionado por la relación de la tasa de empleo de los jóvenes a la tasa de desempleo de adultos, por ejemplo:

$$\frac{\text{Jóvenes (15-24)tasa de desempleo}}{\text{Adultos (25-64)tasa de desempleo}}$$

Tabla 3.1: Relación tasa de desempleo joven - adulto por regiones del mundo

J/A RELACIÓN TASA DE DESEMPLEO	CATEGORIZACIÓN	EJEMPLOS
$0 \leq \text{relación} < 1$	---	Ninguno.
$1 \leq \text{relación} < 2$	Desempleo juvenil no anormal	África Subsahariana.
$2 \leq \text{relación} < 3$	Desempleo juvenil serio	Economías desarrolladas, Unión Europea, Europa Central y del Este, Asia, América Latina y el Caribe.
$3 \leq \text{relación}$	Desempleo juvenil extremo	Asia Sudoriental y el Pacífico, Asia del Sur, Oriente Medio, África del Norte.

Duración del desempleo

Duración del desempleo es la longitud de tiempo que un desempleado ha estado sin trabajo, ha estado disponible para trabajar y ha estado buscando activamente trabajo. En la práctica, lo que se mide en una encuesta de población activa es la duración del desempleo hasta el momento de la encuesta. La duración prevista del desempleo de los nuevos desempleados se puede estimar bajo condiciones estables en la relación entre reservas y flujos de desempleados:

$$\text{Duración de desempleo prevista} = \frac{\text{Reservas de desempleados}}{\text{Flujos de desempleados}}$$

El siguiente ejemplo numérico muestra cómo calcular la duración del desempleo para los jóvenes.⁴

⁴ Estimaciones más elaboradas de la duración prevista del desempleo se pueden derivar coincidiendo individuos en grupos de rotación común en las encuestas de población activa, con diseños de muestreo rotación o mediante la construcción de cohortes sintéticas en encuestas transversales repetidas.



Duración de desempleo prevista para los adolescentes (15-19 años)

SEMANAS DE DESEMPLEO	MILES DE PERSONAS (15-19 AÑOS) DESEMPLEADAS	DURACIÓN DE DESEMPLEO PREVISTA PARA LOS ADOLESCENTES DESEMPLEADOS RECIENTES
Total	71 700	
Menos de 1 mes	8 700	
1-2 meses	29 300	= 71,700/8,700
3-5 meses	15 000	= 8.2 (3 unidades de semana)
6-11 meses	11 300	= 8.2 x 3
12-17 meses	5 500	= 24.6 semanas (o 6.1 meses)
Más de 17 meses	1 900	

La duración prevista del desempleo entre los jóvenes se encuentra altamente correlacionada con el nivel de instrucción. La investigación ha demostrado que la duración prevista del desempleo de los egresados de la educación secundaria es mucho mayor que el de los graduados universitarios.



Tips

Los indicadores clave del mercado de trabajo juvenil (la participación laboral, el empleo, el desempleo y la inactividad) deben desglosarse por nivel de estudios siempre que sea posible. El nivel educativo, de hecho, es uno de los factores más importantes que determinan los resultados del mercado laboral de los jóvenes en muchos países.

Las técnicas de probabilidad estadística (modelos probit o logit) se utilizan normalmente para comprender la influencia que cada una de las características individuales (sexo, edad, educación, experiencia laboral, estado civil) tienen en la probabilidad de experimentar un cierto resultado del mercado de trabajo (empleo, desempleo o inactividad).

Esto, sin embargo, también se puede hacer intuitivamente mediante la comparación de las cifras de la encuesta de la población joven que presenta los resultados del mercado de trabajo de interés (por ejemplo, desempleo) con las de los jóvenes en la situación opuesta (empleado) por cohorte de edad, sexo, nivel de educación, la brecha rural / urbano, el estado civil y los padres, estado de salud, experiencia laboral previa, origen nacional y cualquier otra característica personal disponible.

Sub-empleo

El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada. Tiene que ver con una situación de empleo alternativo en el que las personas están dispuestas y disponibles para participar.

Las normas internacionales sobre este tema se limitan a la medición del subempleo. De acuerdo con estas normas, existe subempleo cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativa que esta persona desea desempeñar y está disponible para realizar.

Las personas en subempleo comprender a todas las personas en empleo, tal como se define anteriormente, que reúnen los tres criterios siguientes:

- 1- Dispuestos a trabajar horas adicionales en el presente trabajo, o en un puesto de trabajo adicional, o en un nuevo trabajo en sustitución del actual;
- 2 - Disponible para trabajar más horas, es decir, listo para trabajar horas adicionales, dadas las oportunidades para trabajo adicional;
- 3 - Trabaja menos de un número determinado de horas, es decir, las horas efectivamente trabajadas en todos los empleos durante el período de referencia están por debajo de un umbral definido de acuerdo con las circunstancias nacionales.

Dos categorías de personas en sub-empleo son: las personas que trabajan habitualmente a tiempo parcial y desean trabajar más horas (tiempo parcial involuntario), y las personas que durante el período de referencia trabajaron menos horas que sus horas normales de trabajo.

Trabajadores desmotivados

No existe una definición estándar internacional de trabajadores desmotivados, pero un número creciente de países miden esta categoría de trabajadores en el marco de sus encuestas de población activa. Las definiciones utilizadas son, sin embargo, muy diversas y, a veces incluso no formulados de manera explícita.

Para fines de medición, es conveniente definir los trabajadores desmotivados como personas no económicamente activas (es decir, no clasificada como ocupados o desocupados según el marco de la fuerza de trabajo), disponibles para trabajar y buscando trabajo durante los últimos seis meses, pero sin buscarlo activamente trabajar durante el período de referencia por su desánimo en el pasado producido por los fracasos en la búsqueda de trabajo.

Entre las personas que no están en la fuerza laboral, hay otros grupos de personas que son involuntariamente inactivos y tienen un cierto grado de vinculación al mercado de trabajo (por ejemplo, personas dispuestas y disponibles para trabajar, pero que no buscan trabajo por razones tales como enfermedad o discapacidad).

Sub-utilización laboral: Déficit laboral

La sub-utilización del trabajo consta de tres componentes: i) déficit laboral (por ejemplo, la falta de coincidencia en el volumen de la oferta y la demanda de mano de obra); ii) bajas ganancias (baja remuneración del trabajo, véase el Módulo 6) y iii) la inadecuación de las cualificaciones (desajuste entre la educación y la ocupación, véase el Módulo 4).

Déficit laboral refleja la falta de un volumen suficiente de trabajo. Consta de desempleo, subempleo, la desmotivación y otras formas de vinculación al mercado de trabajo (por ejemplo, persona inactiva, pero dispuesto y disponible para trabajar).

En el siguiente ejemplo se presentan las estimaciones del déficit laboral juvenil y sus componentes calculados sobre la base de encuestas de la fuerza laboral nacional de dos países.



Cómo medir el déficit laboral juvenil

Para calcular el déficit laboral juvenil es necesario tener las siguientes cifras:

- ✓ Población juvenil
- ✓ Fuerza de trabajo juvenil
- ✓ Jóvenes desempleados
- ✓ Jóvenes en sub-empleo relacionado con el tiempo
- ✓ Número de trabajadores desmotivados
- ✓ Jóvenes inactivos con intención y disponibles para trabajar

Las cifras del mercado de trabajo juvenil (15-24 años) siguientes para País 4 y País 5 se reportan a continuación con el cálculo del déficit laboral relativo.

	País 4 (,000)	%	País 5 (,000)	%
Población	2 243	100	1 398	100
Desempleo	643.1	28.7	90.9	6.5
Sub-empleo	89.7	4.0	229.3	16.4
Trabajadores desmotivados	206.6	9.2	13.9	1.0
Inactivos, dispuestos a trabajar	248.3	11.1	18.1	1.3
Déficit laboral	1 187.7	52.9	352.2	25.2

Las cifras anteriores muestran que, al analizar el mercado laboral de los jóvenes, no se debe limitar el análisis a la tasa de desempleo solamente. Además de los desempleados, un gran número de personas jóvenes pueden ser subempleados, que trabajan menos de tiempo completo y en busca de trabajo adicional, o trabajadores desalentados



Desempleo juvenil, duración de desempleo prevista y déficit laboral

En base a las cifras que figuran en las tablas a continuación, calcular: la tasa de desempleo de los jóvenes, la relación de la tasa de desempleo jóvenes-adultos, la duración prevista de desempleo de los jóvenes y déficit laboral de trabajo general en País 7. ¿Cuáles son las principales conclusiones que pueden extraerse de las cifras?

Indicadores clave del mercado laboral País 7, miles (Año T)

	15-24	25-64
Población	2 022.8	8 969.3
Participación de la fuerza de trabajo	1 414.8	7 299.2
Desempleados	134.1	325.9
Empleados	1 280.8	6 973.3
Medio tiempo involuntario	90.4	2 770.0
Inactivos	608.0	1 670.1
En escuela	503.4	70.1
Trabajadores desmotivados	10.9	90.2
Inactivos, pero con intención de trabajar	24.0	272.9

Jóvenes desempleados por duración, País 7, miles (Año)

DURACIÓN DE DESEMPLEO	15-24
Total	134.1
Menos de 1 mes	15.4
1-2 meses	48.0
3-5 meses	26.6
6-11 meses	20.2
12 meses y más	15.8

Respuestas posibles

- ✓ La tasa de desempleo juvenil es de 9,5 por ciento ($134.1 * 100/1,414.8$), mientras que para los adultos es de 4,5 por ciento ($325.9 * 100/7,299.2$). Por tanto, la proporción de la tasa de desempleo juvenil a adulto es de 2.1 ($9.5/4.5$).
- ✓ Los jóvenes son dos veces más propensos a estar desempleados que los adultos. Sin embargo, los adultos son más propensos que los jóvenes a trabajar a tiempo parcial involuntario, como trabajadores desalentados o estar inactivos, pero dispuestos a trabajar.
- ✓ La duración prevista del desempleo juvenil es de 8,7 meses ($134.1/15.4$).
- ✓ Los trabajadores desmotivados representan 0,5 por ciento de la población joven, mientras que los inactivos, pero dispuestos a trabajar comprenden 1,2 por ciento de la población total de jóvenes.
- ✓ El tiempo parcial involuntario representa a 4,5 por ciento de la población total de jóvenes ($90.4 * 100/2,022.8$).
- ✓ El déficit laboral juvenil se resume en el siguiente cuadro:

DÉFICIT LABORAL JUVENIL, AÑO T	PORCENTAJE
Desempleo juvenil	9.5
Medio tiempo involuntario	4.5
Trabajadores desmotivados	0.5
Inactivos, pero dispuestos a trabajar	1.2
Total	15.7

Inactividad juvenil

La tasa de inactividad es el porcentaje de la población que no está ni trabajando ni buscando trabajo. Cuando la tasa de inactividad del grupo de edad 15-24, se añade a la tasa de participación en la fuerza laboral de los jóvenes, debe ser igual al 100 por ciento.

La tasa de inactividad proporciona información sobre la fuerza de trabajo potencial. La tasa de inactividad de las mujeres jóvenes, en particular, ofrece también información sobre las costumbres sociales del país, las actitudes hacia las mujeres en la fuerza de trabajo y las estructuras de la familia en general.

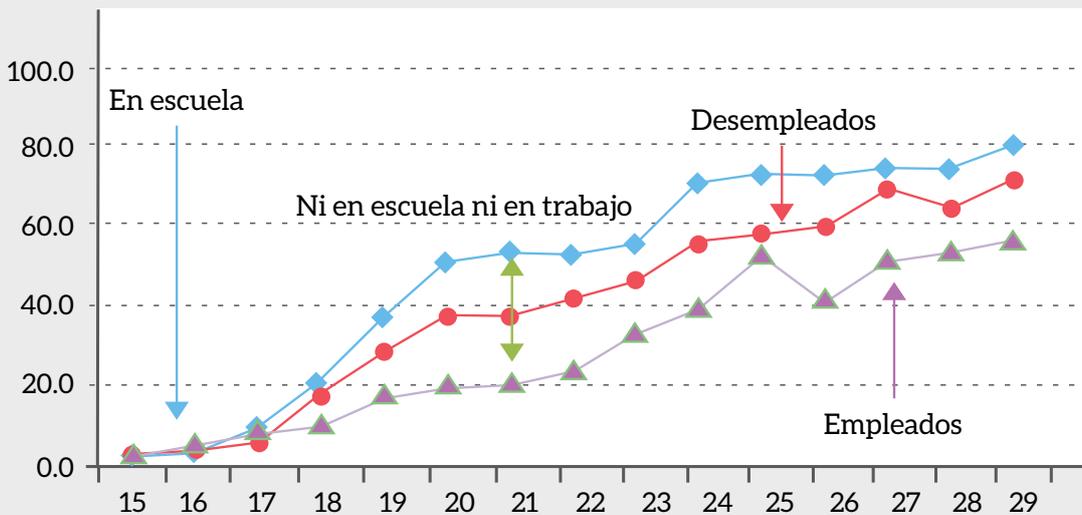
Jóvenes ni en escuela ni en trabajo

Un indicador sobre inactividad juvenil que es cada vez más examinado se centra en los jóvenes ni en educación ni en trabajo. El indicador capta dos grupos: (i) los jóvenes que están inactivos por razones distintas de la participación en la educación, y (ii) los jóvenes desempleados. En comparación con la tasa de inactividad juvenil, este es un mejor indicador de la proporción de jóvenes que permanecen 'inactivos', y una mejor medición de los jóvenes con un acceso denegado a las oportunidades de empleo.

El siguiente gráfico es un ejemplo de este indicador. El gráfico representa el porcentaje de jóvenes no escolarizados frente al porcentaje de trabajadores jóvenes por edades simples. Desde alrededor de la edad de 17 años en adelante, el gráfico muestra una brecha entre la escuela y el trabajo.



Jóvenes ni en escuela ni en empleo por años simples



La brecha representa los jóvenes que no están ni en escuela ni en trabajo. Algunos de estos jóvenes están en busca de empleo (por ejemplo los desempleados) y algunos inactivos. El gráfico muestra que después de los 17 años la brecha aumenta hasta la edad de 20 y luego se mantienen más o menos constante, lo que indica que hay un grupo importante de jóvenes que no lo hacen el tránsito de la escuela al trabajo al salir del sistema educativo.



Glosario

Relación empleo-población

Es la proporción de la población por encima de una determinada edad que, durante un período determinado, ya sea una semana o un día, realizaron algún trabajo por un sueldo o salario (trabajo remunerado), para obtener beneficios o ganancia familiar (auto-empleo), en efectivo o en especie.

Tasa de desempleo

Es el porcentaje de personas que están sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando un trabajo sobre la fuerza de trabajo.

Tasa de inactividad

Proporción de la población que no es económicamente activos (por ejemplo, no empleados o desempleados). La tasa de inactividad sumada a la tasa de participación en la fuerza laboral debe dar el 100%.

La productividad laboral

La productividad laboral se define como la producción (PIB) por unidad de mano de obra (personas empleadas).

Elasticidad laboral

Cambio porcentual en el empleo con una variación porcentual del producto interno bruto.

Ni-Nis

Las personas que no están ni en la escuela ni en el trabajo (ni en formación) (por ejemplo, la suma de todos los desempleados, más los inactivos que no están en la escuela). Es un indicador utilizado para medir el desentendimiento de los jóvenes del mercado laboral.

Inactividad laboral

Es subutilización laboral representada por los desempleados, el porcentaje de trabajadores sub-empleados, a tiempo parcial involuntario y trabajadores desanimados.

Subempleo relacionado con el tiempo

Existe subempleo relacionado con el tiempo, cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo en el cual la persona está dispuesta a y disponible para hacerlo.

Los trabajadores desalentados

Personas inactivas que, si bien están dispuestas y son capaces de participar en un trabajo, no buscan trabajo, o que han dejado de buscar trabajo porque creen que no hay empleos disponibles adecuados.



Lectura adicional

Hussmanns, R., Mehran F., and Verma V., *Surveys of economically active population, unemployment and underemployment*, An ILO manual on concepts and methods, OIT, Ginebra, 1990.

OIT, *Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization*, OIT Ginebra 2008 at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100652.pdf

OIT, *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations* adoptada por la 16va Conferencia Internacional de Estadísticas Laborales, Ginebra, Octubre 1998.

Banco de Desarrollo Africano, *Labour Force Data Analysis: Guidelines with African Specificities*, Túnez, 2012 en http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Labour%20Force%20Data%20Analysis_WEB.pdf

Eurofound, NEETs - *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo 2012.

OCDE, *Supplementary measures of labour market slack an analysis of discouraged and involuntary part-time workers*, *Perspectivas del empleo* 1995. <http://www.oecd.org/els/emp/2409859.pdf>

Módulo CUATRO

Demanda laboral:
Situación en el empleo,
empleo por sector de actividad
económica y ocupaciones

**Al final de este módulo,
los lectores serán capaces de:**

- ✓ Clasificar los trabajadores jóvenes por su situación en el empleo y medir el empleo vulnerable;
- ✓ Analizar los cambios del empleo juvenil a través de los sectores de actividad económica;
- ✓ Identificar las principales ocupaciones llevadas a cabo por jóvenes trabajadores, hombres y mujeres, y calcular el índice de segregación ocupacional;
- ✓ Medir los desajustes de educación.

Learning exercises:

-  Vulnerable employment.
Education mismatch and segregation index.

Duration:

 180 minutos.

Introducción

En un modelo estático simplificado del mercado laboral, la demanda laboral total y la oferta laboral solo pueden ser observadas como el empleo real. Desde un punto de vista más general, entonces, la medición del empleo descrita anteriormente también es pertinente para la medición de una larga porción del trabajo demandado.

Desde este punto, la estructura del empleo en términos de sector de actividad económica, ocupación, y situación en el empleo reflejan el tipo de trabajo demandado por la economía. Sin embargo, es importante tener en mente, que el empleo tal y como es medido por las encuestas de población activa se considera generalmente en términos de personas, mientras que la medición del empleo para el análisis de la demanda laboral debe ser en principio en términos de empleos.

Situación en el empleo

La situación en el empleo clasifica los puestos de trabajo ocupados por personas en un momento dado del tiempo con respecto al tipo de contrato de trabajo (explícita o implícita) que el individuo tiene.

La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (ICSE-1993) identifica cinco categorías de personas con respecto a su situación en el empleo:

- **Empleados:** Las personas que trabajan en «empleos asalariados», es decir, con un contrato de trabajo explícito (oral o escrito) o implícito con la remuneración no dependiente directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. La remuneración puede ser en forma de sueldos y salarios, comisiones de ventas, tarifas de trabajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación.
- **Empleadores:** personas que trabajan por cuenta propia o con uno o más socios en “empleos independientes”, es decir, a) la remuneración depende directamente de los beneficios (o el potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes y servicios producidos o para consumo propio y b) la contratación de uno o más “empleados”, sobre una base continua.
- **Trabajadores por cuenta propia:** Las personas que trabajan por cuenta propia o con uno o varios socios en un “trabajo por cuenta propia”, no contratando ningún «empleado», sobre una base continua.
- **Trabajadores que contribuyen a la familia:** Las personas que trabajan en un establecimiento orientado al mercado operado por un miembro de la familia, que no pueden ser considerados como socios, en un “trabajo por cuenta propia”, no contratando ningún «empleado» de manera continua.
- **Miembros de cooperativas de productores:** Las personas que trabajan en una cooperativa que produce bienes y servicios, en un “trabajo por cuenta propia”, sin contratar ningún «empleado» de manera continua.

El desglose de la información de empleo por situación en el empleo constituye una base estadística para describir el comportamiento y las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Una alta proporción de los asalariados en un país puede significar un desarrollo económico avanzado. Si la proporción de trabajadores por cuenta propia (autónomos, sin empleados a sueldo) es considerable, puede ser una indicación de un gran sector de la agricultura y un bajo crecimiento de la economía formal.

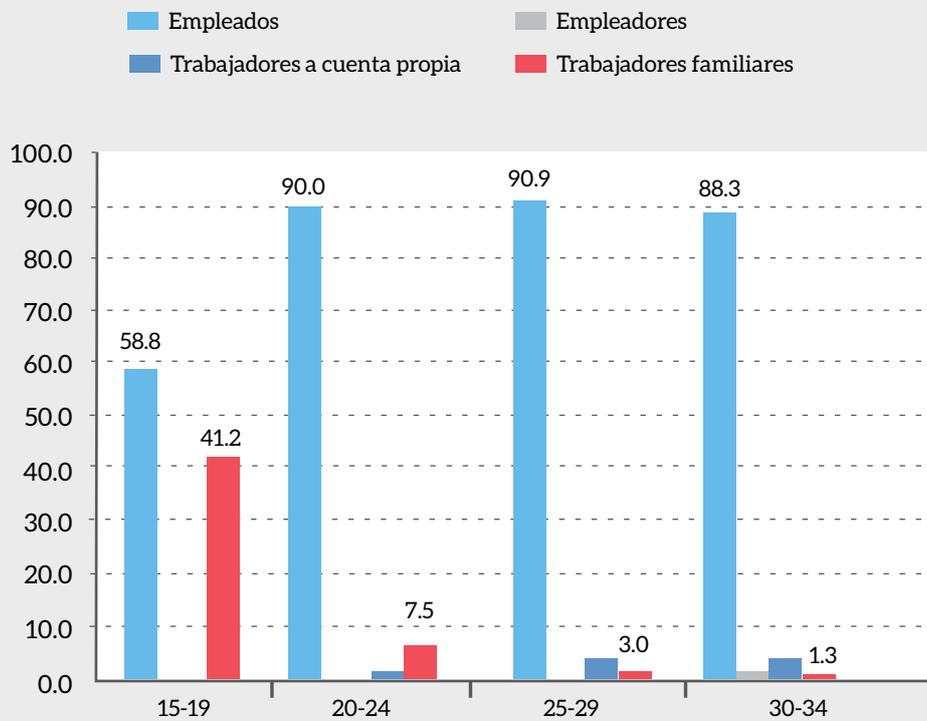
En muchos países, los jóvenes en edades tempranas trabajan como trabajadores familiares, que a menudo combinan la escuela y el trabajo en la granja de la familia o en la empresa familiar. En épocas recientes, el número relativo de trabajadores familiares ha disminuido y ha aumentado el número de empleados ya que los jóvenes abandonan el sistema educativo y entran al mercado de trabajo por primera vez.

Relativamente menos jóvenes trabajan por cuenta propia en cualquier edad. Para ser un empresario o trabajador por cuenta propia generalmente se requiere de la inversión de capital y una cierta cantidad de habilidades de auto-empleo. La falta de información, junto con la escasa conciencia acerca de las oportunidades de autoempleo llevan a muchos jóvenes a considerar el empleo asalariado como el único camino hacia el mercado de trabajo.

El ejemplo siguiente muestra este patrón: el porcentaje de trabajadores familiares disminuye con la edad, mientras que la de los empleados aumenta hasta alrededor de los 29 años de edad. En el siguiente ejemplo se muestra que los hombres jóvenes (15-24 años) tienen dos veces más probabilidades de ser trabajadores familiares en comparación con sus pares femeninas.



Trabajadores (15-24 años) por situación en empleo, Año T



Empleo vulnerable

El empleo vulnerable se mide como la proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares sobre los empleados totales, por ejemplo:

$$\text{Empleo vulnerable} = \frac{\text{Cuenta propia} + \text{trabajadores familiares}}{\text{Empleados totales}}$$

Las categorías de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares se cree que son particularmente vulnerables cuando se trata tanto de riesgo económico y de fortaleza de los mecanismos institucionales. Dado que los arreglos institucionales para el trabajo de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares pueden ser débiles, estos trabajadores son más propensos a: i) falta acuerdos contractuales que pueden conducir a la inseguridad laboral y ii) son improbable de beneficiar de la seguridad social, la salud o la cobertura por desempleo.

Si la proporción de trabajadores vulnerables es considerable, puede ser una indicación de un gran sector agrícola, la falta de crecimiento en la economía formal y la pobreza generalizada.



Empleo vulnerable

La Oficina Nacional de Estadísticas de País 8 ha difundido recientemente las cifras de empleo juvenil por situación en el empleo (véase el cuadro siguiente).

Jóvenes (15-24) empleados por situación en empleo, Año T (,000)

SITUACIÓN EN EMPLEO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Empleados	31.6	18.5	13.1
Empleadores	0.7	0.6	0.1
Trabajadores cuenta propia	2.4	2.1	0.3
Trabajadores familiares	12.3	7.2	5.1
Total	47.0	28.4	18.6

¿Qué conclusiones preliminares se pueden sacar de las cifras? ¿Cuál es el porcentaje de empleo vulnerable? ¿Qué otros gráficos se requieren para analizar mejor la situación de los trabajadores jóvenes en el País 8?

Respuesta posible

- ✓ Más de un tercio de los trabajadores jóvenes (31,2 por ciento) tienen un empleo vulnerable, con los hombres jóvenes más propensos que las mujeres jóvenes a tener un empleo vulnerable (32,7 de los trabajadores jóvenes hombres tienen un empleo vulnerable en comparación con el 29 por ciento de las trabajadoras mujeres jóvenes).
- ✓ El hecho de que la proporción de trabajadores familiares es considerable puede apuntar a un gran sector agrícola (pendiente de confirmación de los datos sobre el empleo por sector de actividad económica). Los datos también sugieren que las mujeres son mucho menos propensas a entrar en trabajo por cuenta propia en comparación con los hombres, lo cual puede implicar discriminación en el mercado laboral. Esto, sin embargo, necesita ser confirmado por las cifras de ocupación.
- ✓ Es necesario conocer el empleo por sector de actividad económica y por ocupación para comprender mejor la distribución por sexos del empleo. Además, el estado de las cifras de empleo desglosados por nivel de instrucción puede mostrar si los individuos con baja educación son más propensos a estar en empleos vulnerables que otros grupos.

Empleo por sector de actividad económica

El sector de actividad económica se refiere a la actividad del establecimiento en el que trabaja una persona. Un establecimiento puede ser una granja, una fábrica, un taller, una tienda, una oficina o un tipo similar de unidad económica. Un establecimiento es una parte autónoma de una empresa que lleva a cabo un solo tipo de actividad económica y en una sola ubicación física.

Debido a que la clasificación de las actividades económicas se basa en la homogeneidad de las actividades llevadas a cabo por la unidad económica, es importante distinguir las empresas de establecimientos. Una empresa es una persona jurídica (o grupo de personas jurídicas) y puede tener un número de establecimientos con diferentes actividades económicas y funcionar en diferentes lugares.

El sector de actividad económica describe lo que el establecimiento hace, no es el trabajo realizado por el individuo; por ejemplo, una persona puede trabajar como guardia de seguridad en una tienda por departamentos, como contable en un hotel o como conductor en el autobús que lleva a los pasajeros al avión en un aeropuerto. Para aquellos que son trabajadores por cuenta propia sin empleados en forma continua, las actividades de los establecimientos que representan serán los que realizan ellos mismos. Para las empresas con múltiples establecimientos, la actividad predominante del establecimiento (la ubicación en la que trabaja la persona) se registra, en lugar de la actividad predominante de la empresa (persona jurídica). Para los desempleados con experiencia laboral previa, el sector de actividad económica se refiere a la actividad del establecimiento en que trabajaron por última vez. La mayoría de los países utilizan la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 3.1 o más reciente Rev. 4), para clasificar las actividades económicas.

Los datos sobre el empleo juvenil por sector de actividad económica son útiles para el análisis de los cambios en el empleo en el transcurso del desarrollo económico (por ejemplo, desde la agricultura a la industria, a los servicios). Los datos detallados sobre la estructura del empleo juvenil por sector de actividad económica muestran las industrias en las que se concentra la demanda de trabajo de jóvenes. Los datos a través del tiempo permiten la identificación de los sectores económicos en los que el empleo está creciendo o se encuentra estancado, y donde el potencial de empleo de los jóvenes es mayor.

Coincidir los datos de empleo por sector de actividad económica y los datos correspondientes a las ofertas de empleo, ofrece información sobre dónde la demanda de mano de obra está ocurriendo y puede servir como una guía para los responsables políticos de las habilidades de diseño y programas de capacitación para mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo de los jóvenes (véase el Módulo 5 para el análisis de los datos puestos vacantes).

Los gráficos siguientes proporcionan un ejemplo del cambio en la distribución del empleo juvenil en más de una década.

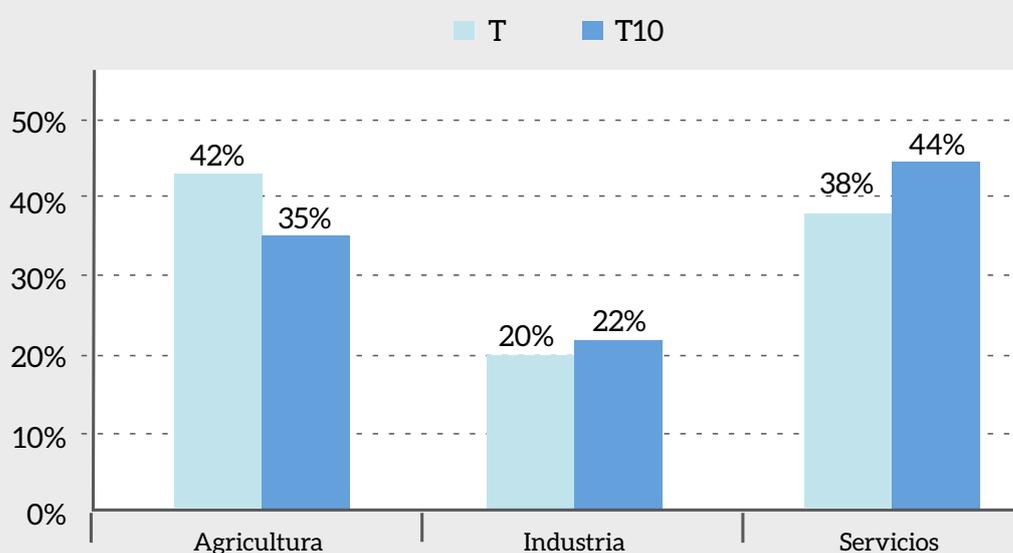


Tabla 4.1. Clasificación Industrial Internacional Uniforme (Rev. 3.1 y Rev. 4)

	ISIC Rev 3.1	ISIC Rev 4
Agricultura	A - Agricultura, caza y ciencias forestales B - Pesca	A - Agricultura, ciencias forestales y pesca
Industria	C - Explotación de minas y canteras D - Fabricación E - Suministro de electricidad, gas y agua F - Construcción	B - Explotación de minas y canteras C - Fabricación D - Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación F - Construcción
Servicios	G - Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor, motocicletas y artículos personales y del hogar H - Hoteles y restaurantes I - Transporte, almacenamiento y comunicaciones J - Intermediación financiera K - Actividades inmobiliarias y de alquiler y actividades empresariales L - Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria M - Educación N - Sanidad y asistencia social O - Otras actividades comunitarias, sociales y de servicios personales P - Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados Q - Organizaciones y órganos extraterritoriales	G - Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas H - Transporte y almacenamiento I - Alojamiento y servicios de comidas J - Información y comunicación K - Actividades financieras y de seguros L - Actividades inmobiliarias M - Actividades profesionales, científicas y técnicas N - Actividades administrativas y servicios de apoyo O - Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria P - Educación Q - Actividades de servicios sociales de la salud humana y R - Artes, entretenimiento y recreación S - Otras actividades de servicios T - Actividades de los hogares como empleadores; bienes y servicios que producen las actividades de los hogares para uso propio U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales



Cambio sectorial en el empleo de los jóvenes (T-T10)



En más de una década el porcentaje de empleo de los jóvenes en la agricultura disminuyó en un 7 por ciento, y en consecuencia, el empleo en los servicios aumentó en aproximadamente la misma cantidad (6 por ciento). Los resultados nacionales suelen ser comparados con los cambios sectoriales que experimentan los países vecinos (o grupo de países) o por los países con el mismo nivel de ingresos.

Ocupaciones juveniles

La ocupación se refiere al tipo de trabajo realizado por un joven empleado (o el tipo de trabajo realizado anteriormente, o deseado, si el joven está desempleado), independientemente de su sector de actividad económica o la situación en el empleo. El estudio de las ocupaciones realizadas por los jóvenes - y especialmente la relación entre las ocupaciones y niveles de habilidad y entre las ocupaciones y el nivel y área de educación - ayuda a diseñar las políticas del mercado de trabajo para los jóvenes y de desarrollo profesional.

La nueva Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) clasifica las ocupaciones en cuatro niveles de agregación y utiliza la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación para definir cuatro niveles de habilidades:

- **1º nivel** - Educación primaria o primer ciclo de la educación básica;
- **2º nivel** - Baja secundaria o segundo ciclo de la educación básica;
- **3º nivel** - Educación secundaria superior, y
- **4º nivel** - Educación superior.

Los niveles de habilidades reflejan la variedad y complejidad de las tareas y funciones asociadas a cada puesto de trabajo.

Desajuste de habilidades

El término **desajuste de habilidades** incluye diferentes conceptos.

Desajuste de educación es el fenómeno más estudiado y se refiere a una situación en la que los títulos de estudios en poder de un trabajador son diferentes de las que se consideran como necesarios, ya sea por el empleador o el trabajador para llevar a cabo adecuadamente las tareas relacionadas con su trabajo. Por lo general, las medidas de desajuste educativo se limitan a una **sobre-educación** o una **sub-educación**, por ejemplo, un individuo tiene más / menos educación que el trabajo actual exige (medidos en años de educación). Esto también se llama **desajuste vertical** (véase más adelante para un ejemplo de cómo medir el desajuste educativo a través de datos de la EPA).

Desajuste horizontal, por el contrario, se refiere a una situación en la que el nivel de la educación coincide con los requisitos de puestos de trabajo, pero el tipo de educación no es apropiado para el trabajo actual. Este tipo de desigualdad se puede medir con datos detallados sobre el tipo de educación en manos de los trabajadores, si la encuesta de población activa recopila este tipo de datos. De lo contrario, es necesario recoger datos primarios.

En contraste con la falta de coincidencia de educación, el **desajuste de competencias** es un concepto más directo en función de si los trabajadores tienen las habilidades reales necesarias para llevar a cabo, con éxito, las tareas de trabajo necesarias. Por lo general, las medidas de desajuste de competencias se limitan a tres categorías alternativas, es decir, con habilidades **menores a las necesarias** (un individuo carece de las habilidades necesarias para realizar el trabajo actual en las normas aceptables), con **habilidades mayores a las necesarias** (una persona no es capaz de hacer pleno uso de sus

habilidades en el trabajo actual) o con **habilidades requeridas** (por ejemplo, el individuo tiene las habilidades necesarias para llevar a cabo en su trabajo actual y los utiliza al máximo). Los datos para medir las personas con habilidades menores se recogen generalmente a través de encuestas de establecimientos (por ejemplo, preguntando a los empresarios si la fuerza de trabajo tiene las habilidades necesarias para realizar el trabajo), mientras que las sobre cualificadas se puede medir por encuestas de establecimientos, cuando estos últimos también incluyen un cuestionario que se puede administrar a los empleados del establecimiento encuestados.

Falta de habilidades, en general es una situación en la que el nivel de habilidades de los empleados en la actualidad es menor que el requerido para llevar a cabo el trabajo o el tipo de habilidades no se corresponde con las exigencias del puesto de trabajo (por ejemplo, que comprende tanto la educación y la falta de coincidencia habilidades desajuste).

Escasez de habilidades - distinto del desajuste de habilidades, pero estrechamente relacionado - se refiere a una situación en la que los empleadores en sectores específicos no pueden encontrar trabajadores debidamente cualificados. Esto está en contraste con el desajuste de educación o habilidad ya que el trabajo es a menudo dejado vacante y no hay ningún desajuste o discrepancia entre un trabajador y un trabajo. Sin embargo, puede sin embargo conducir a una situación en la que los puestos vacantes son finalmente atendidos por trabajadores que no están suficientemente cualificados. Los datos para medir la escasez de personal cualificado por lo general son proporcionados por las encuestas de capacidades profesionales. **Superávit de habilidades** es la situación opuesta, por ejemplo la oferta de personas con habilidades particulares supera la demanda de los empleadores).

Desajuste de educación

Un método simple para medir el desajuste educativo (concretamente, la sobre-educación) utiliza el nivel de instrucción y la clasificación ocupacional de un dígito que se aplica a trabajo principal.

Un desajuste se define como la situación en la que el nivel educativo de los trabajadores jóvenes es más alto que el nivel de estudios requerido por el trabajo principal. El desajuste puede ser representado esquemáticamente como se muestra en el siguiente ejemplo, donde las áreas sombreadas representan falta de coincidencia.

El desajuste de educación también puede ser medido a través de encuestas de establecimientos, donde se pregunta a los empresarios si la educación de la fuerza de trabajo es un obstáculo para las operaciones de negocio. Un ejemplo de este tipo de medida es proporcionada por las encuestas de empresas realizadas por el Banco Mundial (véase <http://www.enterprisesurveys.org/Data>).

El análisis detallado de las ocupaciones de los jóvenes proporciona información sobre las ocupaciones con mayor concentración de jóvenes en relación a los adultos. Esto se obtiene mediante el cálculo del porcentaje de jóvenes en cada ocupación y la clasificación de las ocupaciones en este porcentaje. Otro tipo de análisis identifica las ocupaciones en las que la mayoría de las personas jóvenes participan. Esto se obtiene mediante la clasificación de las ocupaciones por su frecuencia en términos de número de jóvenes empleados, como se muestra en el ejemplo a continuación.



La educación y la falta de coincidencia ocupación en función de la CIUO y CINE

CIUO-08 GRUPOS PRINCIPALES		CINE-97 - NIVEL DE INSTRUCCIÓN						
		0	1	2	3	4	5	6
		CIUO-08 NIVEL DE HABILIDAD						
		1ro	2do	3ro	4to			
1	Gerente							
2	Profesionales							
3	Técnicos y profesionales asociados							
4	Personal de apoyo administrativo						Desajuste	
5	Trabajadores en servicios y ventas							
6	Trabajadores agrícolas, forestales y de pesca cualificados							
7	Trabajadores en artesanía y otros oficios							
8	Operadores y montadores de instalaciones y máquinas							
9	Ocupaciones elementales							



Top 10 de ocupaciones de jóvenes (15-24), País 6, Año T

Hombres jóvenes



Mujeres jóvenes



Segregación ocupacional

Las cifras anteriores muestran que sólo hay cuatro ocupaciones (vendedores, productores de cultivos de campo, peones y productores de leche) comunes al top diez de ocupaciones de los jóvenes hombres y de las mujeres jóvenes. Esto sugiere algún grado de segregación entre ocupaciones masculinas y femeninas. Una medición más precisa se puede obtener mediante el cálculo del índice de segregación y comparando el resultado con otros países. La fórmula común del índice de segregación, a menudo también llamado el índice de disimilitud, está dada por:

$$D=1/2 \times \sum_i n_{Ai}/n_A - n_{Bi}/n_B$$

Donde:

n_{Ai} es el número de hombres jóvenes en la ocupación *i*

n_{Bi} es el número de mujeres jóvenes en la ocupación *i*

n_A es el número de hombres jóvenes en todas las ocupaciones

n_B es el número de mujeres jóvenes en todas las ocupaciones

El valor del índice de segregación varía de 0 (sin segregación) a 1 (segregación completa).

El índice de segregación ocupacional por sexo es uno de los indicadores de trabajo decente de la OIT. Es comúnmente usado como un indicador indirecto de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. El índice mide el grado en que los mercados de trabajo se dividen en ocupaciones “femeninas” y “masculinas”, es decir, el porcentaje de empleos no agrícolas para mujeres (u hombres) en una profesión dominada por las mujeres (o los hombres). El indicador refleja la discriminación directa e indirecta en el acceso a oportunidades de empleo (es decir, en la educación y la formación), en la entrada y en el mercado de trabajo (es decir, selección de personal, en las oportunidades de capacitación laboral, promoción, cambio de trabajo durante la actualización). El hacinamiento de las mujeres en ocupaciones con bajos salarios explica gran parte de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. El indicador también puede reflejar las diferencias en las preferencias ocupacionales entre los géneros.



Desajuste de educación e índice de segregación

La Oficina de Estadística de País 1 ha publicado los datos de empleo de los jóvenes desglosados por ocupación y nivel educativo de la siguiente manera:

Jóvenes (15-24 años) empleados por la ocupación y por más alto nivel de educación, miles de personas, el año t

CIUO-08 Grupos Principales		CINE 0-2	CINE 3-4	ISCED 5-6
1	Gerentes	-	30.0	28.7
2	Profesionales	-	9.7	203.3
3	Técnicos y profesionales	2.1	132.6	56.3
4	Personal de apoyo administrativo	4.8	123.4	18.4
5	Trabajadores de servicios y de ventas	16.1	221.0	13.2
6	Trabajadores agrícolas, forestales y de pesca cualificados	100.3	66.6	2.9
7	Artesanos y trabajadores de oficios	18.2	139.2	3.7
8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	28.2	105.2	2.0
9	Ocupaciones elementales	43.0	57.6	1.8
Total empleados		1 428.3		

La Oficina también ha publicado información detallada sobre empleo de los jóvenes por ocupación. La siguiente tabla resume las cifras de los jóvenes de 15 a 24 en País 1 y los del país líder en materia de igualdad de género en la región.

Tabla: Los hombres jóvenes y las mujeres gerentes, miles, 2012

	PAÍS 1	LÍDER
Hombres, total	178.3	247.0
Hombres, gerentes	1.1	2.2
Mujeres, total	122.4	250.7
Mujeres, gerentes	0.7	2.3

¿Cuál es la magnitud del desajuste educativo para los jóvenes? ¿Cuál es el índice de segregación sexual para los administradores en País 1? ¿Cómo se compara con el país que es líder en la igualdad de género?

Respuesta posible

- ✓ No es posible calcular con precisión el desajuste ya que los niveles de educación CINE se agrupan en pares. Sin embargo, si se excluye las células que son problemáticas (por ejemplo CINE 0-2 de ocupaciones elementales y CINE 5-6 para los técnicos) como se muestra a continuación, una estimación conservadora del desajuste es 99.600 trabajadores jóvenes, equivalente a 6.9 por ciento de todos los jóvenes trabajadores.

Juventud empleada por ocupación y nivel educativo más alto, miles de personas, el año t

CIUO-08 Grupos Principales		CINE 0-2	CINE 3-4	ISCED 5-6
1	Gerentes	-	30.0	28.7
2	Profesionales	-	9.7	203.3
3	Técnicos y profesionales	2.1	132.6	56.3
4	Personal de apoyo administrativo	4.8	123.4	18.4
5	Trabajadores de servicios y de ventas	16.1	221.0	13.2
6	Trabajadores agrícolas, forestales y de pesca cualificados	100.3	66.6	2.9
7	Artesanos y trabajadores de oficios	18.2	139.2	3.7
8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	28.2	105.2	2.0
9	Ocupaciones elementales	43.0	57.6	1.8
Total empleados		1 428.3		

- ✓ El índice de segregación sexual en el País 1 es de 0,4 ($= 1.1/178.3 - 0.7/122.4 * 2$), mientras que en el país líder es 0,1 ($= 2.2/247.0 - 2.3/250.7 * 2$). Esto significa que la segregación sexual en el País 1 es mayor que en el país que es líder en la igualdad.



Glosario

Empleo vulnerable

Mide la proporción de trabajadores por cuenta propia, además de los trabajadores familiares, sobre el empleo total.

Situación en el empleo

Es la categorización de persona empleada de acuerdo con el tipo de trabajo realizado: i) el empleo asalariado (empleados), ii) los empleadores iii) el trabajo por cuenta propia; iv) trabajadores familiares y v) los miembros de cooperativas de productores.

Empleo por sector de actividad económica

También llamado el empleo por sectores económicos, que refleja el tipo de establecimiento donde las personas trabajan. El desglose típico es por sector principal, por ejemplo, la agricultura, la industria y los servicios.

Empleo por ocupación

Tipo de trabajo realizado por las personas empleadas. Los datos se desglosan por lo general en los 9 grandes grupos de la CIUO 08.

Sobre y sub educados

Un individuo no es capaz de aprovechar al máximo sus habilidades y destrezas en el trabajo actual.

Sobre cualificados

Un individuo carece de las destrezas y habilidades necesarias para llevar a cabo el trabajo actual de los estándares aceptables.

Carencia o superávit de personal cualificado

La demanda / oferta para un tipo particular de habilidad es superior a la oferta / demanda de personas disponibles con esa habilidad.

Brecha de habilidades

El nivel de habilidades de los empleados en la actualidad es menor que la requerida para realizar el trabajo de manera adecuada o el tipo de habilidades no coincide con los requisitos del trabajo.

Desajuste Vertical

El nivel de educación o habilidades es menor o mayor que el nivel requerido de educación o habilidades.

Desajuste Horizontal

El nivel de educación o habilidades coincide con los requisitos de trabajo, pero el tipo de educación o habilidades no es apropiado para el trabajo actual.

Índice de segregación ocupacional

Este índice mide el grado en que el mercado de trabajo se divide en ocupaciones “femeninas”, “masculinas”.



Lectura adicional

Desjardins, R. y K. Rubenson, “An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills”, Documentos de trabajo de la OCDE No. 63, OCDE, 2011 en

<http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en>

CEDEFOP, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxemburgo 2010 en

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf

OIT, *Measuring Decent Work*, Documento de Discusión para Reunión tripartita de expertos sobre la medición del Trabajo Decente, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, del 8 al 10 de Setiembre 2008

Comisión de la UE, *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Luxemburgo 2009.

Tendencias Globales del Empleo de la OIT, 2013 (*Midiendo el desajuste de cualificaciones*), OIT, Ginebra, 2013 en

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

Módulo CINCO

Demanda laboral:
vacantes de empleo

Al final de este módulo,
los lectores serán capaces de:

- ✓ Analizar las tendencias de vacantes de empleos por industria;
- ✓ Examinar la relación entre tasa de vacante y tasa de desempleo a nivel nacional (curva Beveridge).

Ejercicios de aprendizaje:

-  Analizar las tendencias de vacante por industria para el empleo juvenil.

Duración:



120 minutos.

Vacantes de empleo

El número de vacantes de empleo refleja la demanda insatisfecha de mano de obra. Un gran número de vacantes de empleo indica que la economía está creciendo y que los empresarios tienen confianza en el futuro y están dispuestos a expandir sus actividades y contratar a más trabajadores. En contraste, un pequeño número de vacantes de empleo es un signo de la recesión económica con los empresarios más pesimistas sobre el futuro. Las vacantes de empleo reflejan también los posibles desajustes entre las cualificaciones de la población desempleada y las competencias y los requisitos exigidos por los empleadores.

Las fuentes de datos sobre las vacantes de empleo pueden ser agrupadas en tres amplias categorías:

- **Estadísticas derivadas de encuestas de establecimientos** especialmente diseñadas, donde a los empleadores se les preguntó sobre el número, y las características de las vacantes de empleo en el establecimiento en base a una definición específica de oferta de trabajo (por ejemplo, un trabajo que está abierto, disponible para el relleno inmediato en la fecha de la encuesta y para el cual se han tomado medidas de contratación);
- **Estadísticas derivadas como parte de procesos administrativos de oficinas de empleo públicas o privadas** donde los empleadores notifican sus vacantes de empleo para una posible contratación; y
- **Estadísticas obtenidas a partir de encuestas y revisiones de los anuncios de empleo** en los periódicos nacionales y locales.

La naturaleza de las ofertas de empleo es tal que una sola fuente de datos no puede ser exhaustiva. Esto se debe a que muchos puestos de trabajo vacantes se llenan por el boca a boca o por procesos que incluyen sólo aquellas personas que trabajan actualmente en la empresa.

Los datos de vacantes de empleos generalmente son desglosadas por actividad económica, ocupación, tamaño de empresa y región geográfica. Sólo en raras ocasiones las vacantes de empleo son desglosadas por sexo (bolsa de trabajo para los hombres, las ofertas de empleo para las mujeres, y las ofertas de empleo para hombres y mujeres) y casi nunca por categoría de edad.

Hay tres métodos principales para analizar las ofertas de empleo: 1) Las tendencias de vacantes, 2) las vacantes por industria, y 3) la curva de Beveridge.



Tips

Las estadísticas sobre vacantes derivadas de las operaciones de las oficinas públicas de empleo también se pueden utilizar para medir las tendencias de vacantes y construir curvas de Beveridge. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las vacantes publicadas en las oficinas de empleo por lo general comprenden aproximadamente la mitad de las plazas totales disponibles en un país.

Los datos sobre vacantes de empleo también se recogen a través de encuestas de capacidades profesionales, aunque no siempre la definición de vacante de empleo está en consonancia con las normas internacionales ya que estas encuesta simplemente registran las respuestas de las empresas a la pregunta “¿Cuántos puestos de trabajo vacantes actualmente están abiertas en el establecimiento?”.

Tendencias de vacantes

El siguiente gráfico muestra cómo las tendencias de vacantes de empleos pueden ser representadas. Los datos proceden de las encuestas trimestrales sobre vacantes de empleo que cuentan el número total de vacantes (definido según la norma internacional). El ejemplo muestra que en el primer trimestre del año T13 había aproximadamente 500.000 puestos de trabajo vacantes, frente a más de 670.000 registrados en la primavera de T1. La mayor caída en el número de puestos de trabajo se produjo entre la primavera T7 y la primavera T9 (más del 36 por ciento). Después de esto el número de ofertas de empleo comenzó a subir de nuevo.

Vacantes por industrias

Los datos de vacantes de empleo también pueden ser analizados por sector de actividad económica y en términos de tasas en lugar de números absolutos. La tasa de vacantes es la relación entre el número de puestos de trabajo vacantes en la suma de empleo y las vacantes, por ejemplo:

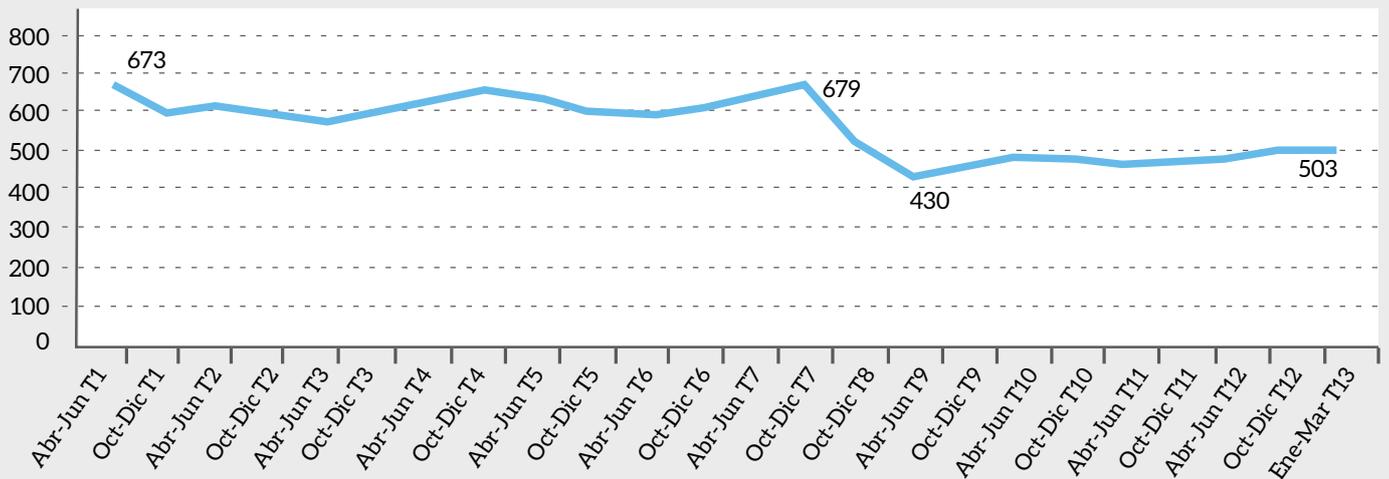
$$\text{Tasa de vacantes de empleos} = \frac{\text{N.º de vacantes de empleo}}{\text{N.º de personas empleadas} + \text{N.º de vacantes de empleo}}$$

La tasa de vacantes y la suma de empleo refleja la proporción de puestos de trabajo en la economía que no han sido cubiertos, muy parecido a la tasa de desempleo, que muestra el porcentaje de personas en la fuerza de trabajo que buscan empleo. La tasa de vacantes se puede medir para la economía en su conjunto o para cada sector de actividad económica, por separado, como se muestra en el ejemplo siguiente.

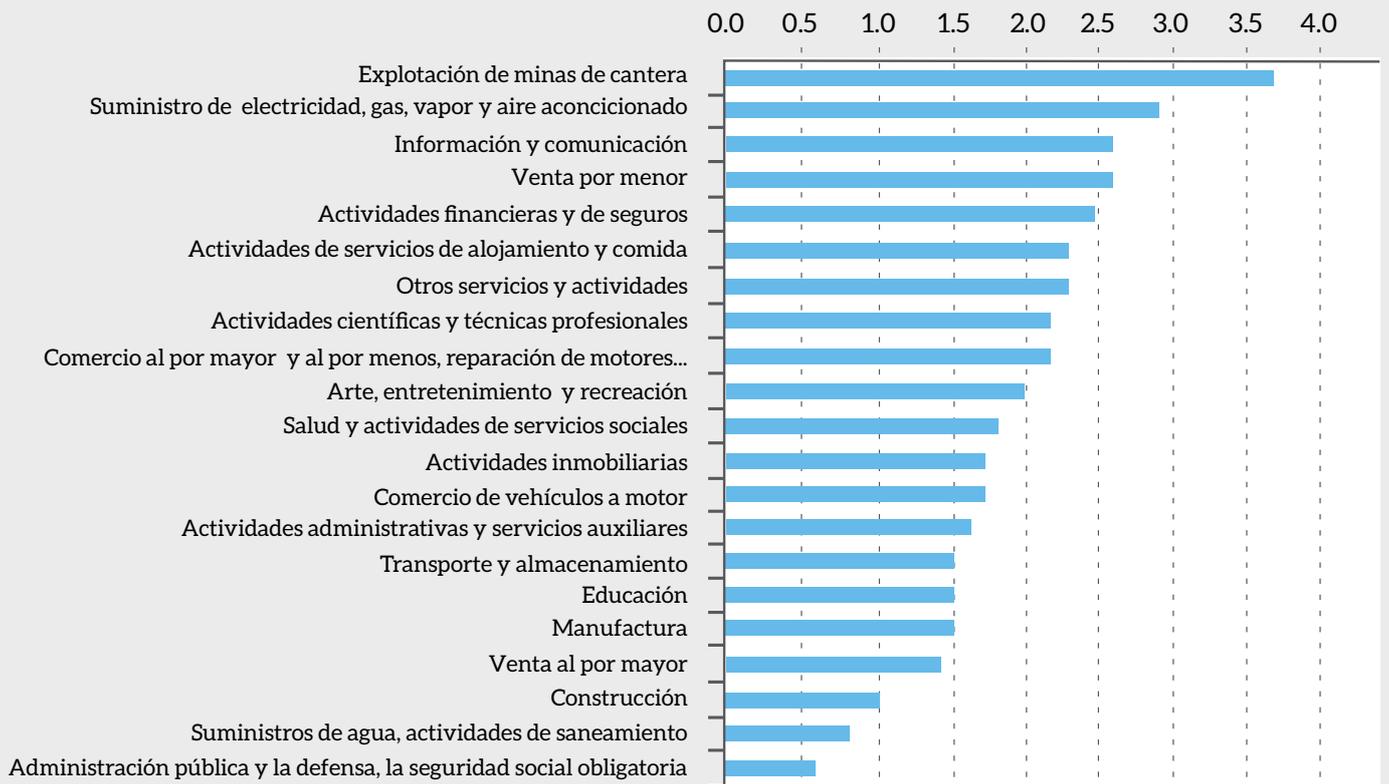
La industria con la más alta tasa de vacantes en el primer trimestre del año T13 fue minas y canteras (3,7 por ciento), seguido de la electricidad y el suministro de gas (2,9 por ciento). Administración pública y defensa (0,6 por ciento) y el suministro de agua, alcantarillado y residuos (0,8 por ciento) registraron la tasa más baja. La tasa de vacantes industria puede ser analizada a través del tiempo para identificar las industrias en expansión y contracción, o para detectar sectores con signos de mayor y más temprana de expansión, o para detectar sectores con signos de otras combinaciones de velocidad, tiempo y la dirección de la tendencia vacante.



Tendencias de vacantes de empleo T1-T13, (,000)



Tasa de vacantes de empleo, Primer trimestre T13



La curva de Beveridge

La curva de Beveridge mide la relación entre la tasa de vacantes de empleo y la tasa de desempleo. Se utiliza a menudo como un indicador sintético del mercado de trabajo, proporcionando información sobre el ciclo económico.

En un gráfico de dispersión con la tasa de vacantes en el eje vertical y la tasa de desempleo en el eje horizontal, la curva normalmente se inclina hacia abajo para reflejar el hecho empírico de que el desempleo aumenta con una menor tasa de vacantes y viceversa.

La curva de Beveridge graficada en el ejemplo siguiente utiliza tasas mensuales de vacantes y desempleo para el período T1-T13. A partir de Diciembre T8 hasta el final del T9, el punto de la curva de cada mes se movió más abajo y más a la derecha ya que la tasa de apertura de empleos disminuyó y la tasa de desempleo aumentó. En el período de T10 a T13, el punto se movió para arriba y hacia la izquierda ya que la tasa de apertura de empleos aumentó y la tasa de desempleo disminuyó. Este desplazamiento de la curva de Beveridge hacia afuera puede deberse a una mayor desigualdad entre los empleos disponibles y los desempleados en términos de habilidades o ubicación, o que los empleadores están retrasando la contratación debido a la incertidumbre económica.

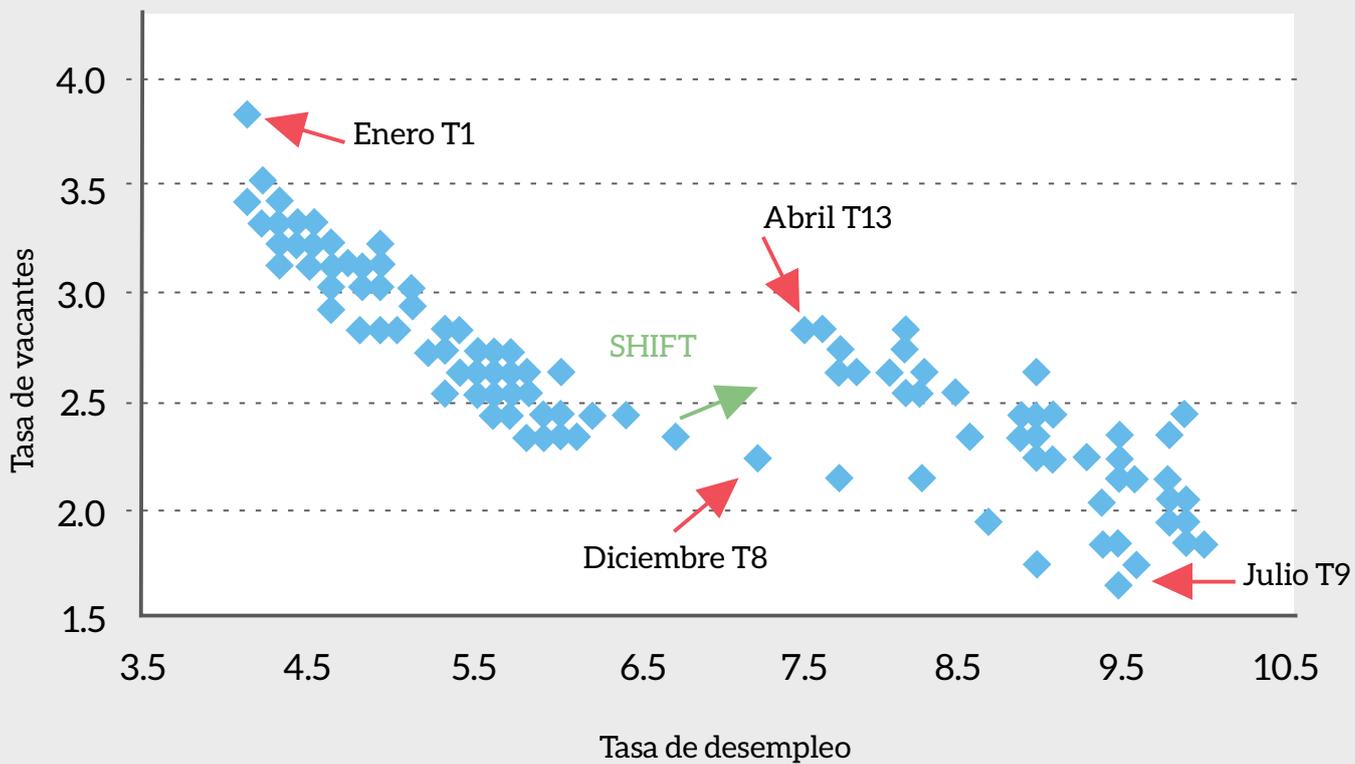
Más allá de esta relación a corto plazo, la tasa de vacantes y la tasa de desempleo también pueden mostrar un patrón diferente a largo plazo donde una tasa de vacante alta co-existe con una tasa de desempleo alta. Esto ocurre cuando el proceso de trabajo de coincidencia es lento y el mercado laboral no puede igualar los desempleados a los puestos de trabajo vacantes.

La curva de Beveridge puede cambiar también, a causa de cambios en la tasa de participación de la fuerza de trabajo, o como resultado de desempleo de larga duración. A medida que la fuerza de trabajo aumenta en relación con la población activa, el número de personas en busca de trabajo puede aumentar más en proporción, de este modo aumentando la tasa de desempleo y cambiando la curva de Beveridge hacia fuera desde el origen.

Un movimiento inverso ocurre, por ejemplo, cuando la movilidad laboral se ajusta, con pocos empleadores despidiendo trabajadores y pocos trabajadores dejando sus empleos. En tal situación, ambos el número de firmas buscando empleados y el número de desempleados buscando trabajo disminuye causando la curva de Beveridge cambie hacia el origen.



Curva Beveridge, T1-T13





Analizando las tendencias de vacantes de empleo por industria para el empleo juvenil

Los Estados Unidos de Walla (USW) publica regularmente estadísticas de empleo y de puestos vacantes en su página web. Los datos son recogidos de forma trimestral y publicados de manera trimestral y anual (ajustado estacionalmente). El número total de empleados y de apertura de trabajo para las industrias más importantes en los Estados Unidos de Walla se resumen a continuación.

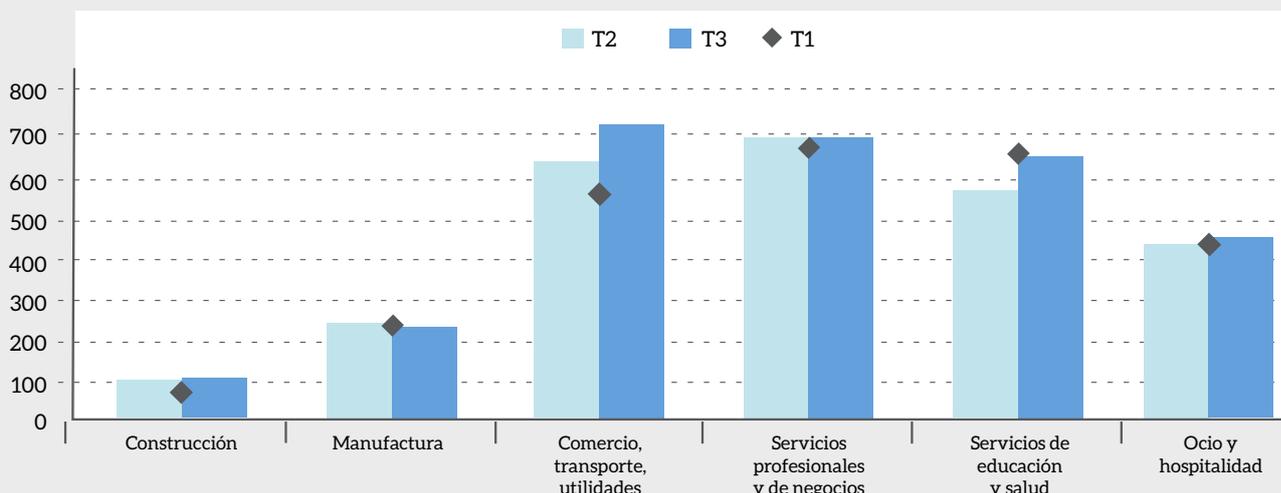
Vacantes de empleos y empleo por industria T1-T3), miles

VACANTES DE EMPLEOS	T1	T2	T3
Total sector privado	2 667	2 724	2 873
Construcción	67	104	108
Manufactura	254	253	245
Comercio, transporte y utilidades	552	645	711
Servicios profesionales y negocios	668	690	692
Servicios de educación y salud	674	579	652
Ocio y hospitalidad	452	453	465
Empleo	T1	T2	T3
Construcción	6, 86.4	5 525.6	7 365.1
Manufactura	17 262.9	11 524.0	11 450.9
Comercio, transporte y utilidades	25 623.6	24 053.1	27 418.6
Servicios profesionales y negocios	27 984.2	27 029.1	31 758.8
Servicios de educación y salud	15 108.9	19 564.1	26 022.7
Ocio y hospitalidad	11 861.6	13 019.6	14 362.3

¿Qué se puede decir acerca de las tendencias de las vacantes de empleo? ¿Cómo pueden las cifras de vacantes ser presentadas visualmente? ¿Cuáles son los sectores que crean una mayor apertura en los tres primeros trimestres del año? ¿Cuál es la tasa de vacantes por industria y trimestres?

Respuesta posible

- ✓ En general, el número de vacantes en los últimos tres trimestres aumentó un 7,7 por ciento (aproximadamente 200.000 puestos de trabajo vacantes se abrieron en el periodo), con el comercio, el transporte y los servicios públicos contribuyendo más a las vacantes totales (159.000 nuevas aperturas o 77 por ciento del total), seguido de la construcción (41.000 aperturas) y los servicios empresariales y profesionales (24.000 plazas). Los datos pueden ser presentados visualmente como un gráfico de barras usando Trimestre 1 como punto de referencia para visualizar el aumento / disminución.



- ✓ Las tasas de vacantes (por ejemplo, el porcentaje de las vacantes mayor a la suma de ocupados y vacantes) de la industria y los trimestres se muestran en la siguiente tabla. El sector con la tasa más alta oferta de empleo era el ocio y la hospitalidad, seguido por el comercio, el transporte y los servicios públicos y los servicios de educación y salud.

Vacantes de empleos por industria (T1-T3)

TASA DE VACANTES	T1	T2	T3
Total	2.5	2.6	2.4
Construcción	1.0	1.8	1.4
Manufactura	1.5	2.1	2.1
Comercio, transporte y utilidades	2.1	2.6	2.5
Servicios profesionales y de negocios servicios	2.3	2.5	2.1
Servicios de educación y salud	4.3	2.9	2.4
Ocio y hospitalidad	3.7	3.4	3.4



Glosario

Puesto vacante

Según las normas internacionales, un puesto de trabajo vacante es un puesto remunerado de nueva creación, sin ocupantes, o a punto de quedar vacante: (a) para el cual el empleador está tomando medidas activas para encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa referente en cuestión, y (b) el cual el empleador tiene la intención de cubrir inmediatamente o en un período específico de tiempo.

Curva de Beveridge

Esta curva mide la relación entre la tasa de vacantes de empleo y la tasa de desempleo. La curva refleja el hecho empírico que el desempleo aumenta normalmente con una menor tasa de vacantes y viceversa.



Lectura adicional

Machin, A. “*The Vacancy Survey: a new series of National Statistics*”, Labour Market Trends, Office for National Statistics, Londres, Julio 2003, pp. 349-362.

Módulo SEIS

Condiciones de trabajo:
horas de trabajo, salarios
y empleo informal

**Al final de este módulo,
los lectores serán capaces de:**

- ✓ Medir la proporción de jóvenes que trabajan demasiadas horas;
- ✓ Analizar trabajos mal remunerados y los trabajadores pobres;
- ✓ Evaluar la participación de los jóvenes en la economía informal;
- ✓ Calcular los retornos a la educación.

Ejercicios de aprendizaje:



Analizar el trabajo decente en el País 9.

Duration:



180 minutos.

Horas de trabajo

La definición internacional de empleo abarca todas las longitudes de trabajo (a partir de una hora durante la semana). Por esta razón, es importante que el empleo se analice en conjunción con los datos sobre horas de trabajo a fin de distinguir las diferentes intensidades de empleo. Esta distinción es especialmente importante en el caso de los jóvenes, ya que muchos trabajan cortas horas en trabajos ocasionales.

Los datos sobre las horas de trabajo son necesarias para el cálculo de subempleo y el salario medio por hora, de modo que los datos salariales resultantes sean comparables entre las categorías de jóvenes y entre los jóvenes y los adultos. Las normas internacionales sobre la medición del tiempo de trabajo comprenden varios conceptos de horas de trabajo:

- **Horas de trabajo contractuales**, es el tiempo de trabajo que se espera se realice de acuerdo con un contrato por un trabajo remunerado o para la prestación de servicios en un trabajo por cuenta propia.
- **Las horas normales de trabajo** son las horas fijadas por o en virtud de leyes o reglamentos, convenios colectivos o los laudos arbitrales. El concepto se aplica a un trabajo por cuenta propia cuando las horas son fijas para todos los puestos de trabajo en una industria u ocupación específica (por ejemplo, para los conductores con el fin de garantizar la seguridad pública).
- **Las horas habitualmente trabajadas** representan las horas efectivamente trabajadas en un puesto de trabajo durante una semana típica. Se puede calcular como el número más frecuente de horas / semana que una persona efectivamente trabajó durante el mes pasado.
- **Horas efectivas de trabajo**, es el tiempo de permanencia en un puesto de trabajo para la realización de actividades que contribuyan a la producción de bienes y / o servicios durante un período de referencia específico. Incluyen las horas directas que la persona que dedica a las actividades, así como las horas de tiempo de espera, tiempo de guardia, de descanso y períodos de descanso cortos. Excluye licencia anual y por enfermedad, días festivos, el tiempo entre el trabajo y el hogar, así como descansos más largos.
- **Horas pagadas por un empleo remunerado** es el tiempo durante el cual se recibe el pago por el empleador (a tasas normales o prima, en efectivo o en especie), independientemente de si las horas fueron efectivamente trabajadas o no. Incluye las vacaciones anuales, días feriados pagados, licencia por enfermedad, pero excluye las horas extras no remuneradas, licencia de estudios remunerada, permiso de maternidad remunerado o pagado a través de los sistemas de seguridad social.

Los ejemplos a continuación muestran los diferentes cruces entre las diversas categorías de horas trabajadas.



Diferentes conceptos de horas de trabajo

Horas de trabajo contractuales							Tot	Horas realmente trabajadas							Tot
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
9am	9am	9am	9am	9am	-	-	40	9am	9am	9am	Licencia	9am	-	31	
5pm	5pm	5pm	5pm	5pm	-	-		6pm	6pm	6pm	Licencia	12am	-		
8	8	8	8	8	0	0		9	9	9	0	0	4		0
Horas habitualmente trabajadas							Tot	Horas por las cuales se paga							Tot
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	S	
9am	9am	9am	9am	9am	9am	-	44	9am	9am	9am	Licencia	9am	-	42	
5pm	5pm	5pm	5pm	5pm	12am	-		6pm	6pm	5pm	Licencia	12am	-		
8	8	8	8	8	4	0		9	9	8	0	0	0		0

1 h pagada de tiempo extra
Sábado no pagado



Tips

Los datos sobre las horas normalmente y efectivamente trabajadas en el empleo principal se recogen a través de encuestas de población activa. Es por eso que son las cifras más analizadas.

Los datos sobre las horas contractuales y las horas pagadas se recogen a través de encuestas de establecimientos y los registros administrativos. Estas fuentes en algún momento también proporcionan datos sobre las horas normales de trabajo y las horas efectivamente trabajadas.

Largas horas de trabajo

Las largas horas de trabajo constituyen uno de los indicadores básicos del trabajo decente. Las largas horas de trabajo pueden ser una amenaza para la salud física y mental, que pueden interferir con el equilibrio entre el trabajo, el estudio y la vida familiar ya que menudo indican una tasa de pago insuficiente.

El punto de corte adoptado para la medición de largas horas de trabajo (o “exceso de horas de trabajo” es de 48 horas a la semana. Como un indicador del trabajo decente, las largas horas de trabajo deben medirse en función de las horas habitualmente trabajadas en todos los empleos, en vez de las efectivamente trabajadas.

Ingresos derivados del empleo

Los ingresos derivados del empleo cubren todos los pagos - en efectivo, en especie o en servicios - que son recibidos por los individuos como resultado de su participación en el trabajo remunerado o por cuenta propia.

Se compone de los ingresos relacionados con el empleo asalariado incluyendo las ganancias, salarios, prestaciones de seguridad social recibidos directamente del empleador o de la seguridad social o de planes de seguros obligatorios o del Estado, así como los ingresos relacionados con el empleo independiente incluyendo ganancias brutas (o parte de beneficios), la remuneración recibida por el propietario-gerente de las empresas y las casi-empresas, y prestaciones de seguridad social percibidos. Se excluyen los ingresos derivados de rentas de la propiedad, rentas vitalicias, los regalos, y las prestaciones abonadas por regímenes de seguridad social o el Estado sin tener en cuenta la situación laboral. Hay tres tipos de salarios:

- **Tasa salarial** es la tasa de remuneración por un periodo de tiempo o por unidad de producción de un empleado en un determinado puesto de trabajo. Incluye los sueldos básicos, las asignaciones por costo de vida y otros subsidios garantizados y pagados regularmente. Se excluyen los pagos por horas extraordinarias, primas y gratificaciones, asignaciones familiares y otros pagos de seguridad social de los empleadores, los pagos en especie, como complemento de los salarios normales.
- **Ganancias** es la retribución en efectivo o en especie a los empleados por el tiempo trabajado o el trabajo realizado junto con la remuneración por el tiempo no trabajado, tales como vacaciones anuales y otros permisos o vacaciones pagadas. Incluye salarios y sueldos directos, remuneración por tiempo no trabajado, bonificaciones y gratificaciones, y los pagos en especie. Se excluyen las contribuciones de los empleadores a la seguridad social y los planes de pensiones, indemnizaciones por despido y cese en el servicio

- **Costo laboral** es el costo incurrido por el empleador para emplear mano de obra. Incluye las ganancias (como se define más arriba), los gastos de los empleadores de la seguridad social, el costo de la formación profesional, los impuestos sobre la mano de obra y otros gastos como el transporte, la ropa de protección y el reclutamiento. Hay tres medidas de los costos laborales:

- Costes laborales básicos definidos como coste laboral medio por trabajador;
- Los costes laborales por hora se define como el coste laboral medio por hora trabajada;
- Costo laboral unitario se define como el coste laboral medio por unidad de producto.

El cambio en los costos de mano de obra a menudo se mide por un índice del costo laboral definido como el cambio en el costo de mano de obra durante un período determinado, ajustado por los cambios de empleo entre las ocupaciones y sectores de actividad económica en ese período.

El siguiente ejemplo muestra la variación porcentual de los costos laborales unitarios durante más de una década. Ya que estos indicadores miden el cambio del costo laboral por unidad de producto, la fuerte caída registrada en el año T9 refleja una disminución de la producción, pero también en el total de horas trabajadas (y por lo tanto menores costos).



Cambio porcentual en los costos laborales unitarios (T3-T12)



Salarios bajos

Debido a que se encuentran en el inicio de su vida laboral y tienen experiencia laboral limitada, los jóvenes en general, reciben ingresos relativamente bajos de empleo. Otra razón de sus relativamente bajos ingresos procedentes del empleo se debe a sus horas de trabajo. Los jóvenes que combinan el trabajo y la escuela tienden a trabajar menos horas que otros. En este contexto, pocas horas de trabajo no deben ser confundidos con bajos salarios.

En el análisis de los bajos salarios de los jóvenes, es importante distinguir entre las diferentes categorías de trabajadores de bajos ingresos:

- **Trabajadores a tiempo completo con bajos salarios.**

Esta categoría está definida como todos los trabajadores jóvenes que durante la semana de referencia:

- estuvieron trabajando entre 40-48 horas por semana en todos los trabajos; y
- cuyos salarios mensuales totales en todos los trabajos fueron menores al umbral específico. El umbral corresponde a los 2/3 de la mediana mensual de ganancias de todas las personas empleadas durante la semana de referencia con horas de trabajo habituales entre 40-48 horas por semana.

El umbral de ganancias bajas se define en términos de la distribución de las ganancias mensuales de los trabajadores a tiempo completo, a fin de acomodar las diferentes normas nacionales en materia de salario mínimo y las diferencias en las horas de trabajo. Dado que la mediana de la distribución determina la posición relativa de un trabajador típico en aquella distribución, las normas nacionales

relacionadas al pago mínimo son de hecho ligadas a la mediana. Formular el indicador en términos de un porcentaje de la mediana hace que sea independiente de las monedas nacionales y facilita la comparación internacional. Tiene la virtud de ser sencillo y tener amplia aplicabilidad, incluso en los países que, o bien no han adoptado legislación sobre el salario mínimo o que han establecido el salario mínimo legal muy por debajo del salario vigente en el mercado.

- **Empleados trabajando menos de tiempo completo con bajas ganancias.**

Personas empleadas que trabajan menos del tiempo completo también pueden tener bajas ganancias, incluso si hubieran trabajado a tiempo completo durante el período. Esta categoría de trabajadores de bajas ganancias se define como todos los trabajadores que durante la semana de referencia se encontraban:

- trabajando normalmente menos de 40 horas por semana en todos los puestos de trabajo, y
- cuyas ganancias por hora eran menores a un umbral específico consistente con el umbral mensual de los trabajadores a tiempo completo, especificado anteriormente. Puede calcularse como la relación entre el umbral de bajas ganancias mensuales de los trabajadores a tiempo completo a la media de horas de trabajo por semana de los trabajadores a tiempo completo multiplicado por 52/12.



Cómo calcular la proporción de trabajadores mal pagados

El primer paso para medir el porcentaje de jóvenes trabajadores con salarios bajos consiste en calcular las ganancias mensuales medios de los trabajadores (con el habitual 40-48 horas trabajadas a la semana). Esto requiere de una lista de todas las ganancias mensuales por orden de valor (desde el más bajo al más alto). La mediana es el valor “medio”, como se muestra a continuación:

N.	Ganancias mensuales	Explicación
1	4 795	Dado que la lista de valores es par (10 salarios mensuales los números del medio son 9.002 y 10.132. La mediana es el promedio de estos dos números (por ejemplo, 9567).
2	4 842	
3	5 961	
4	8 968	
5	9 002	
6	10 132	
7	10 203	
8	10 218	
9	11 256	
10	13 298	

El segundo paso es ver cuántos jóvenes están trabajando (por lo general 40 a 48 horas), pero ganan por debajo de los 2/3 del salario medio mensual (es decir 6378). Por ejemplo, en la lista de los diez trabajadores anteriores, los tres primeros son los trabajadores con salarios bajos

- **Sobre empleados con bajas ganancias.**

La tercera categoría de trabajadores de bajas ganancias comprende los que trabajan más que el número habitual de las horas de trabajo a tiempo completo. Dos grupos se pueden distinguir entre ellos: i) los que trabajan muchas horas pero tienen poco beneficio, y ii) los que están ganando por encima del umbral, pero que no tienen ese nivel de ganancias sólo porque están trabajando muchas horas (es decir, para compensar las bajas ganancias por hora).

Estos dos grupos de trabajadores demasiado ocupados con bajas ganancias se definen como todos los individuos empleados que se encontraban:

- por lo general trabajando más de 48 horas por semana en todos los puestos de trabajo, y
- cuyas ganancias mensuales en todos los puestos de trabajo fueron menores que el umbral de bajas ganancias mensuales de los trabajadores a tiempo completo, o cuyas ganancias en todos los puestos de trabajo por hora estaban por debajo del umbral de bajas ganancias por hora de menos que los trabajadores a tiempo completo determinados anteriormente.

Regreso a la educación

La cuestión de la productividad de la educación es fundamental para el análisis del empleo de los jóvenes y de la comprensión de la relación entre las estructuras de la educación y el mercado laboral.

Una cuestión es la rentabilidad social de la educación, que se define como el incremento en la producción total debido al aumento de años de escolaridad de la población activa.

Otra cuestión es la rentabilidad privada de la educación, que se define como el aumento de ganancias debido al aumento en los años de escuela del trabajador individual. Este último se refiere a las señales de recompensa en base a la educación que el mercado laboral envía a los jóvenes, sus familias y profesionales de la educación y cuáles son los niveles de ganancias que motivan a los jóvenes a continuar o abandonar la educación.

El modelo estándar que relaciona las ganancias con el nivel escolar y la experiencia laboral es la función de ganancias Mincer, especificada por:

$$w(x,s) = \beta_0 + \beta_1 x + \beta_2 x^2 + \rho_s s + \varepsilon$$

donde $w(s, x)$ es el logaritmo de los salarios en los niveles escolares y períodos de x ;

ρ_s es la “tasa de retorno a la escuela” (se supone que será el mismo para todos los niveles escolares);

β_0 , β_1 , β_2 son parámetros que controlan el nivel general de los salarios y los incrementos debidos a la experiencia laboral, y ε representa un término residual variable, con valor esperado $E(\varepsilon | s; x) = 0$.

El modelo de Mincer ha sido ampliamente utilizado en la economía empírica utilizando datos de una variedad de países y períodos de tiempo.

Las estimaciones requieren datos sobre las ganancias (estandarizado para las diferencias en las horas de trabajo), sobre el número de años de experiencia laboral y nivel de escolaridad (medidos en términos del número de años de escolaridad o nivel educativo). El modelo se estima por lo general para los hombres y mujeres, y para determinadas categorías de individuos por separado.

Se muestran en la siguiente tabla los resultados para los hombres blancos y negros en los datos basados en los censos realizados en los Estados Unidos en más de seis décadas 1940-1990. La última columna de la tabla muestra que, en promedio, un año de la escuela tuvo el efecto de aumentar las ganancias de los hombres blancos en alrededor de 11-13 por ciento y el de los hombres negros de aproximadamente 9-15 por ciento. El regreso a la escuela ha aumentado de manera constante entre los hombres negros, pero ha sido un tanto fluctuante entre los hombres blancos.

Tabla 6.1 Coeficientes estimados para Lógica de Regresiones Mincer, Estados Unidos 1940-1990

Año	INTERCEPTOR	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA LABORAL AL CUADRADO	AÑOS DE ESCUELA
	β_0	β_1	β_2	ρ_s
Hombres blancos				
1940	4.4771	0.0904	-0.0013	0.1250
1950	5.3120	0.1074	-0.0017	0.1058
1960	5.6478	0.1156	-0.0018	0.1152
1970	5.9113	0.1323	-0.0022	0.1179
1980	6.8913	0.1255	-0.0022	0.1023
1990	6.8912	0.1301	-0.0023	0.1292
Hombres negros				
1940	4.6711	0.0646	-0.0009	0.0871
1950	5.0716	0.0933	-0.0014	0.0998
1960	5.4107	0.1035	-0.0016	0.1034
1970	5.8938	0.1074	-0.0016	0.1100
1980	6.4448	0.1075	-0.0016	0.1176
1990	6.3474	0.1109	0.0017	0.1524

Fuente: Heckman, J.J., Lochner L.J., Todd P.E. *Fifty years of Mincer earnings regression*, Marzo 2003 2003 en <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/21464/1/dp775.pdf>

La comparación de la última columna de los años de escuela y la tercera columna de experiencia laboral demuestra que la educación tiene en general un menor impacto en las ganancias, en comparación con la experiencia laboral entre los hombres blancos en todo el período. Lo contrario es verdad para los hombres negros, para quienes la escuela tiene un mayor impacto en las ganancias que la experiencia laboral.

Por último, los valores negativos de la cuarta columna (experiencia laboral al cuadrado) confirman el hecho de que después de un cierto nivel, la experiencia laboral tuvo un efecto decreciente sobre el cambio en las ganancias, y esto durante todo el período y para los hombres blancos y hombres negros por igual.

Trabajadores pobres

Los trabajadores pobres son las personas que trabajan pero tienen un ingreso que está por debajo de la línea de pobreza, según lo establecido a nivel nacional o mediante el uso de la línea internacional de pobreza (fijado en USD 1,25 dólares o USD 2 al día). Un ejemplo de cómo representar gráficamente trabajadores pobres se presenta más adelante.

Los datos indican que los jóvenes son más propensos a ser trabajadores pobres en comparación con los adultos y que los jóvenes de las minorías nacionales tienen muchas más probabilidades de ser trabajadores pobres que en comparación con sus pares nacionales mayoritarios. Los trabajadores jóvenes son más vulnerables a la pobreza que son grupos de mayor edad, en parte debido a que las ganancias son más bajas y la tasa de desempleo es más alta. Lograr niveles superiores de educación general reduce la incidencia de vivir en la pobreza.

Las tendencias mundiales del empleo juvenil compilados por la OIT en colaboración con el Banco Mundial en 2010, proporciona un conjunto de estimaciones nacionales de los pobres que trabajan sobre la base de una metodología coherente y la aplicación de una definición de la pobreza basada en USD 1,25 dólares por día en paridad de poder adquisitivo.⁵

Estos datos ponen de manifiesto que los jóvenes tienen una mayor probabilidad que los adultos de estar entre los trabajadores pobres en prácticamente todos los países cubiertos. La OIT estima que en 2012 unos 220 millones de jóvenes trabajadores vivían en hogares pobres (con un gasto per cápita por debajo de USD \$ 2,25 por día). La tasa de trabajo pobre de USD 2,25 dólares entre los jóvenes (porcentaje de trabajadores jóvenes pobres en el empleo juvenil total) fue del 40 por ciento en el mismo año. Las altas tasas de actividad de los jóvenes trabajadores pobres, la

mayoría de los cuales están ocupados en el sector agrícola, reflejan la pérdida de oportunidades para muchos de los jóvenes que de otro modo podrían asistir a la escuela y adquirir habilidades y la educación que podrían aumentar su productividad futura y las ganancias potenciales. Muchos jóvenes trabajadores pobres carecían incluso de una educación de nivel primario.

⁵ La misma definición se utiliza para monitorear el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El objetivo final es mejorar la comprensión de los vínculos entre pobreza y empleo en los países en desarrollo de todo el mundo, con todas las estimaciones desglosadas por edad y sexo.



Trabajo pobre, por origen nacional y grupo de edad

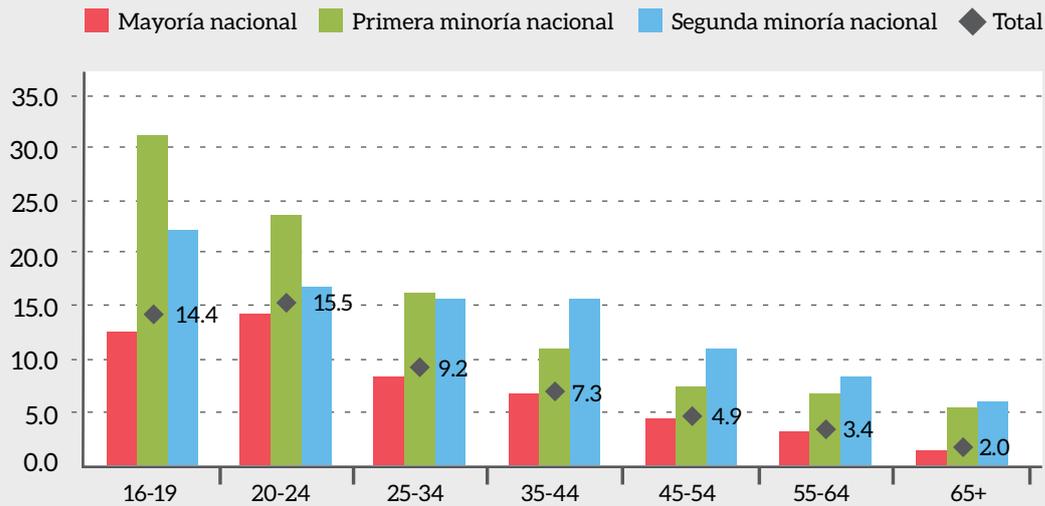
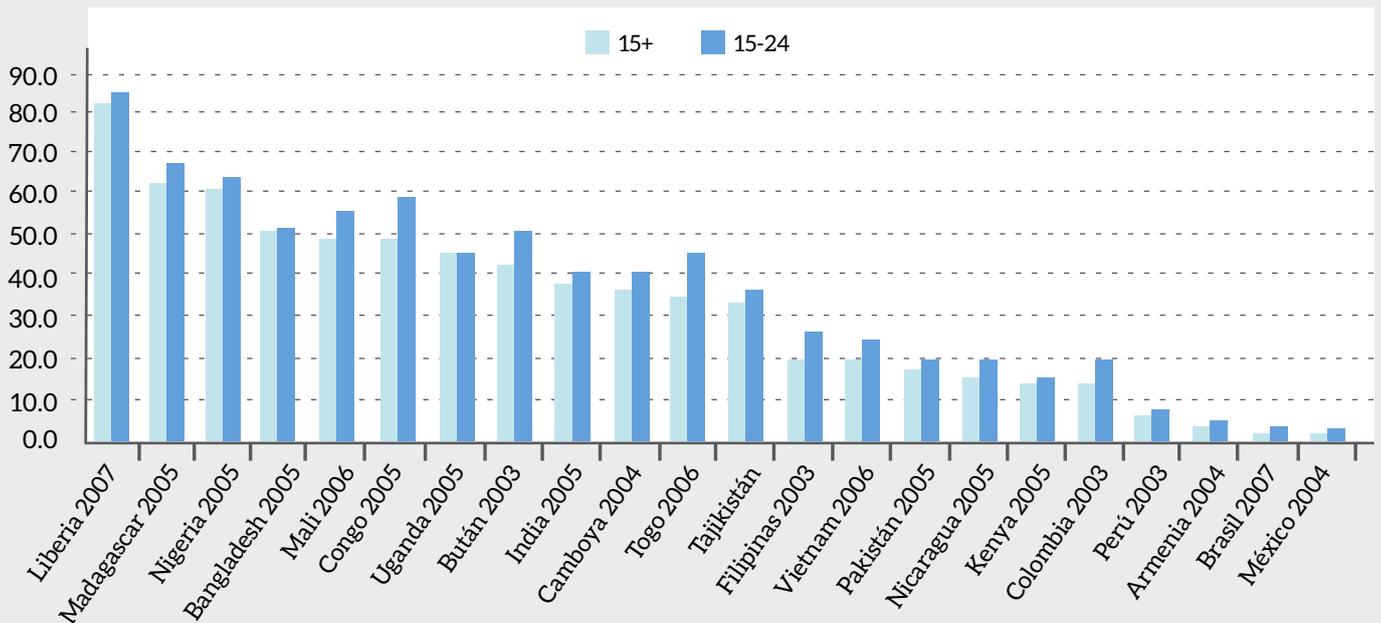


Gráfico 6.1: Trabajadores pobres(USD 1.25 día), empleados totales y jóvenes trabajadores



Fuente: OIT, Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, OIT, Ginebra, 2010

Empleo informal

Muchos jóvenes que no pueden encontrar un empleo con ingresos suficientes tratan de ganarse la vida en la economía informal, por ejemplo, como aprendiz o empleado temporal a tiempo parcial, o como trabajador eventual sin contrato, o en algún momento como productor en casa, vendedores ambulantes, recolector o trabajadora doméstica en otro hogar.

Un concepto útil que abarca la mayor parte de estas actividades es el empleo informal. De acuerdo con las normas estadísticas internacionales sobre el tema, el empleo informal se define en el caso de los empleadores y de los trabajadores por cuenta propia en cuanto a las características de su empresa, y en el caso de los empleados en cuanto a las características de su relación laboral. También se consideran otras categorías de trabajadores, como los trabajadores familiares, trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para el uso final de su hogar y los miembros de cooperativas de productores informales.

Por razones operativas, las empresas informales por cuenta propia se definen ya sea como todas las empresas por cuenta propia o sólo aquellas que no se encuentran afiliadas a las formas específicas de la legislación nacional. Las empresas de empleadores informales se definen en función de uno o más de los siguientes criterios: (i) el tamaño de la unidad debajo de un nivel determinado de empleo, (ii) la falta de registro de la empresa o de sus empleados. La relación de trabajo es informal si, en la ley o en la práctica, no se sujeta a la legislación laboral nacional, impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o enfermo y así sucesivamente).

El empleo informal es, por lo tanto, un concepto amplio que incluye;

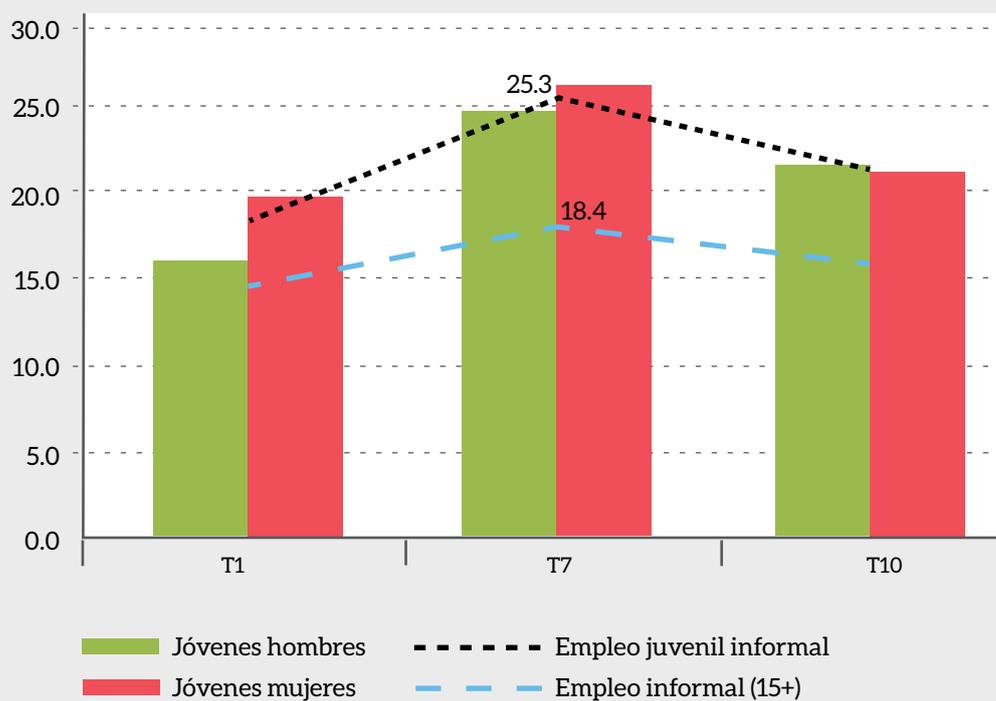
- **El empleo en el sector informal** (salvo aquellos raros empleados de ese sector que pueden tener un empleo formal), y
- **El empleo informal fuera del sector informal.**

El término economía informal, aunque no se define explícitamente, se puede interpretar como una referencia a la unión del empleo informal y el empleo en el sector informal.

Los datos sobre el empleo informal suelen ser escasos. Los datos disponibles a nivel nacional muestran que la informalidad entre los trabajadores jóvenes es normalmente más alta que entre los adultos. La informalidad no sólo disminuye con la edad, sino también con la educación (los jóvenes con menos educación tienen más probabilidades de estar trabajando de manera informal en comparación con los jóvenes con mayor nivel educativo). Un ejemplo de esto se muestra a continuación.



Empleo informal, empleo total y jóvenes trabajadores (T1-T10)



Indicadores de trabajo decente

Grandes esfuerzos se han dedicado en los últimos diez años para traducir el concepto de “trabajo decente” en dimensiones mensurables. Un conjunto de 58 indicadores fueron desarrollados y organizados en torno a diez áreas (contexto económico y social del trabajo decente, oportunidades de empleo, ganancias adecuadas y trabajo productivo, el tiempo de trabajo decente, el trabajo que debe ser abolida, la estabilidad y la seguridad del trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el medio ambiente de trabajo seguro, la seguridad social y el diálogo social, los trabajadores y los empleadores representación).

La lista completa de indicadores de trabajo decente se presenta en la siguiente tabla. Todos los indicadores mencionados son relevantes para el análisis del empleo de los jóvenes.

Cuatro de los principales indicadores conciernen directamente la población juvenil:

- **Jóvenes que ni estudian ni trabajan,** de 15 a 24 años de edad;
- **Tasa de desempleo juvenil,** de 15 a 24 años de edad;
- **El trabajo infantil;**
- **El trabajo infantil peligroso;**
- **Las peores formas de trabajo infantil;**

Los dos primeros ya han sido analizados en los módulos anteriores de esta guía de capacitación. Los otros tres sobre trabajo infantil, se refieren a los niños (5 a 14 años), así como jóvenes (15 a 17 años de edad).

En el caso de las personas jóvenes en la categoría de 15 a 17 años, el trabajo infantil se define en términos de trabajo peligroso y otras peores formas de trabajo infantil, como la servidumbre por deudas, el trabajo forzado, la prostitución infantil, la pornografía, el tráfico de drogas y otras actividades ilícitas.

La estimación global de la OIT sobre trabajo infantil mide el trabajo infantil peligroso a través de tres criterios: el trabajo en industrias peligrosas designadas (minas y canteras, y la construcción), el trabajo en ocupaciones peligrosas designadas; y largas horas de trabajo (más de 43 horas de trabajo por semana).

Los resultados sobre la base de 60 conjuntos de datos que cubren 50 países muestran que a nivel mundial unos 62 millones de adolescentes de 15 a 17 años trabajaban en condiciones peligrosas en 2008, frente a 52 millones en 2004. La incidencia del trabajo peligroso entre los jóvenes de 15-17 años de edad fue de 53,9 por ciento entre los varones y el 40,1 por ciento entre las niñas.

Tabla 6.2: Indicadores de Trabajo Decente

ÁREAS	INDICADOR
Contexto económico y social	<ul style="list-style-type: none"> • Los niños no escolarizados (porcentaje por edad) • Porcentaje estimado de población en edad de trabajar que es VIH-positiva • Productividad laboral (PIB por persona empleada, el nivel y la tasa de crecimiento) • Desigualdad de ingresos (consumo) (coeficiente percentil P90/P10) • Tasa de inflación (IPC) • El empleo por sector de actividad económica • La educación de la población adulta (tasa de alfabetización de adultos, tasa de graduación de la escuela secundaria de adultos) • Proporción de trabajo del PIB • El PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento) • Proporción de mujeres en empleo por sector económico (CIU) • Desigualdad del ingreso laboral (relación porcentual P90/P10) • Indicadores de pobreza
Oportunidades de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Relación empleo-población • Tasa de desempleo • Jóvenes que ni estudian ni están empleados • Tasa de empleo informal • Tasa de actividad • Tasa de desempleo juvenil • Desempleo por nivel educativo • Empleo por situación en el empleo • Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares en el empleo total • Proporción del empleo asalariado en el empleo no agrícola
Ganancias adecuadas y trabajo productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de trabajadores pobres • Tasa de bajos salarios • Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones • Salarios medios reales • Salario mínimo como porcentaje del salario medio • Índice de salarios • Empleados con reciente formación laboral (último año)
Tiempo de trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> • El empleo en jornada laboral excesiva (más de 48 horas por semana) • Empleo por horas semanales trabajadas (horas en bandas de horas normalizadas) • Promedio de tiempo de trabajo anual por persona empleada • Tasa de subempleo relacionada al tiempo
Trabajo que debe ser abolido	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de trabajo infantil • Tasa de trabajo infantil peligroso • Tasa de peores formas de trabajo infantil distintas del trabajo peligroso • Tasa de trabajo forzado • Tasa de trabajo forzado entre migrantes devueltos
Estabilidad y seguridad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de empleo precario • Permanencia en el empleo • Tasa de subsistencia por trabajador • Ingresos reales de trabajadores eventuales
Igualdad de oportunidades y trato	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación ocupacional por sexo • Proporción de empleo de mujeres en cargos superiores e intermedios • Brecha salarial de género • Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola
Ambiente de trabajo seguro	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de frecuencia de accidentes de trabajo, fatal • Índice de frecuencia de accidentes de trabajo, no mortal • Tiempo perdido por accidentes de trabajo • Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas empleadas)
Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación (65 años o más) que se benefician de una pensión de vejez • Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB) • Gasto en salud no financiado de bolsillo por los hogares • Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un régimen de pensiones
Diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de densidad sindical • Empresas que pertenecen a una organización de empleadores • Tasa de cobertura de la negociación colectiva • Días no trabajados debido a las huelgas y los cierres patronales

Indicadores ODM

El Objetivo de Desarrollo del Milenio de la ONU sobre el empleo establece el alcance del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Se especifican cuatro indicadores de los ODM para el seguimiento de los avances:

- ***Tasa de crecimiento del PIB por persona empleada;***
- ***Relación empleo-población;***
- ***Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar (PPA) por día;***
- ***Proporción de cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares en el empleo total.***

Los tres últimos indicadores se discutieron anteriormente en el contexto del empleo y de los ingresos procedentes del empleo. El primer indicador (productividad del trabajo) es un indicador del contexto general, no puede ser medido para los jóvenes por separado, ya que la proporción de la contribución del empleo juvenil al valor de los resultados (PIB) no puede ser inequívocamente definido y medido tanto en la teoría como en la práctica.



Analizando el trabajo decente en País 8

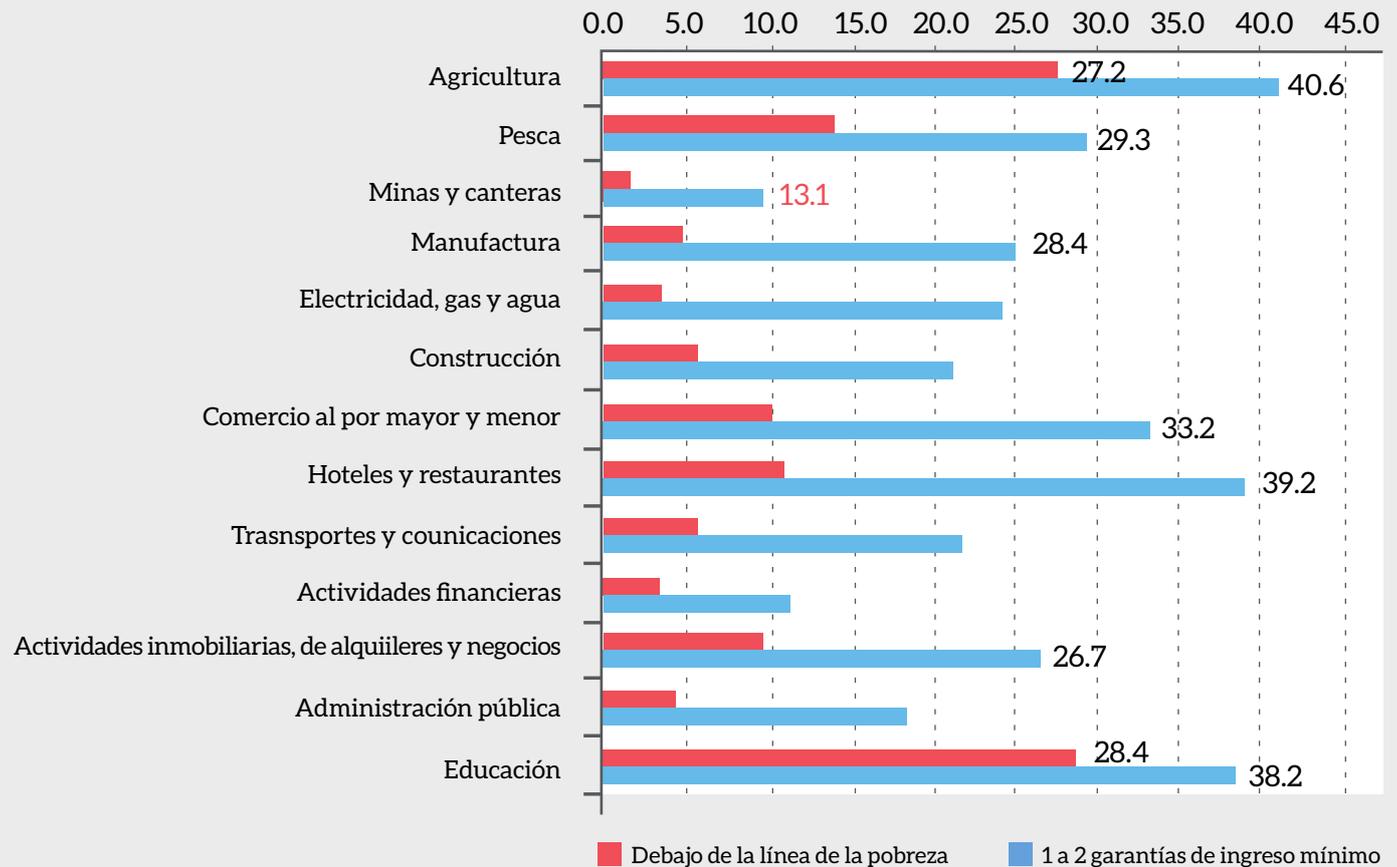
El Departamento de Empleo de País 8 está llevando a cabo un análisis del mercado de trabajo para la formulación de la Política de Empleo Juvenil para los próximos 5 años. La población total de jóvenes (15 a 24) comprende poco más de 31 millones de personas (31.815 miles, de los cuales 16,543.8 son mujeres jóvenes) Un total de 9,544.6 están en la población activa de los cuales 51 por ciento son mujeres jóvenes). De todos los jóvenes inactivos (es decir, 22.270 miles), un 4 por ciento son trabajadores desalentados, el 80 por ciento se encuentra en la escuela y otro 16 es inactivo por otras razones. De estos últimos, el 7 por ciento están dispuestos a trabajar. En relación al empleo juvenil, las siguientes cifras estadísticas están disponibles para el año en curso.

Sector de actividad económica (,000)	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura	1 726.9	724.8	1 002.1
Industria	2 798.4	1 434.9	1 363.5
Servicios	2 562.3	1 177.9	1 384.4
Situación en el empleo (,000)	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	4 670.7	2 140.2	2 530.6
Empleadores y por cuenta propia con empleados	106.3	78.6	27.7
Trabajadores por cuenta propia	375.6	209.4	166.2
Trabajadores familiares	1 934.9	909.4	1 025.5

La proporción de trabajadores jóvenes en la economía informal es estimada por el Instituto de Estadística a 38,6 por ciento del empleo total de jóvenes (35,7 por ciento para las mujeres jóvenes y el 41,5 por ciento de los jóvenes hombres), muy por encima del 21,6 por ciento de los trabajadores adultos. El porcentaje de empleo a tiempo parcial es del 12,4 por ciento (8,2 por ciento de los cuales es a tiempo parcial involuntario).

El nivel de pobreza se define, a nivel nacional, por el nivel de la renta mínima garantizada. La proporción de los jóvenes trabajadores que ganan por debajo de este umbral es el 13,1 por ciento del total del empleo juvenil. Otro 28,4 por ciento de los jóvenes trabajadores ganan entre 1 y 2 de ingreso mínimo garantizado (equivalente al 40 por ciento del salario medio, que es de 24.315 “lingotes Wonderland”-WL). La siguiente grafica muestra el porcentaje de jóvenes trabajadores pobres por sector de actividad económica.

Trabajo pobre y trabajadores mal pagados (15-24) por sector económico



Jóvenes hombres trabajadores ganan en promedio 17,000 WL, mientras que las mujeres jóvenes trabajadoras ganan 14,450WL.

En base a las cifras anteriores, ¿qué tipo de indicadores del mercado de trabajo juvenil se pueden calcular? ¿Qué se puede decir acerca de la extensión del trabajo decente para los jóvenes en el país? ¿Qué otro desglose adicional de los datos y / o cifras adicionales son necesarios para comprender mejor la situación?

Respuesta posible



Las cifras anteriores permiten calcular los indicadores clave del mercado de trabajo (la participación laboral, el empleo y el desempleo), el déficit laboral, el porcentaje de empleo vulnerable y la brecha salarial de género (15 por ciento). La siguiente tabla resume estos indicadores. La desagregación adicional que se necesita es el trabajo pobre, el trabajo mal remunerado y el empleo a tiempo parcial por sexo, así como las tasas de adultos correspondientes (para comparar la situación de los jóvenes frente a los de los adultos).

Indicadores clave del mercado laboral juvenil (15-24)

INDICADORES CLAVE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de participación de fuerza laboral	30.0	30.6	29.4
Proporción de empleo	22.3	21.9	22.7
Tasa de desempleo	25.7	28.6	23.0
Inactividad	70.0	69.4	70.6
SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Agricultura	24.4	21.7	26.7
Industria	39.5	43.0	36.4
Servicios	36.2	35.3	36.9
SITUACIÓN EN EMPLEO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Trabajadores	65.9	64.1	67.5
Empleadores	1.5	2.4	0.7
Trabajadores por cuenta propia workers	5.3	6.3	4.4
Trabajador familiar	27.3	27.2	27.3zx
OTROS INDICADORES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Situación en empleo	13.1	-	-
Empleo vulnerable	32.6	33.5	31.8
Tiempo parcial involuntario	8.2	-	-
Empleo informal	38.6	35.7	41.5
Trabajo pobre	13.1	-	-
Trabajadores mal remunerados	28.4	-	-

- ✓ Las cifras del mercado laboral juvenil muestran que los hombres jóvenes tienen una probabilidad ligeramente mayor de tener un empleo vulnerable en comparación con las mujeres. Sin embargo, estas últimas también son más propensas a trabajar informalmente debido a que tienen más probabilidades de trabajar en la agricultura en comparación con los hombres. Aunque los datos de pobreza de trabajo no están desagregados por sexo, el hecho de que las mujeres estén más ocupadas en la agricultura (y normalmente también en servicios como comercio al por mayor y al por menor, hoteles, restaurantes y educación (los sectores con mayor incidencia de trabajo pobre trabajo mal remunerado) hace sospechar que las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de realizar trabajos pobres o mal pagados, en comparación con sus pares masculinos.
- ✓ Cifras desglosadas por nivel de educación (especialmente por inactividad, desempleo, desmotivación, pobreza laboral y trabajo mal remunerado) permitirían determinar si los jóvenes con un bajo nivel de educación son más propensos a enfrentar las brechas de trabajo decente en comparación con sus pares más educados.



Glosario

Horas reales y horas habituales de trabajo

Estos son los dos indicadores más analizados respecto a las horas de trabajo, ya que se calculan a través de las encuestas nacionales de población activa. Las horas reales de trabajo representan el tiempo real empleado en un trabajo (excluidos los diferentes tipos de permisos y descansos más largos). Las horas habitualmente trabajadas son las horas trabajadas en una semana típica.

El exceso de horas de trabajo

La referencia internacional se ha fijado en 48 horas semanales o más.

Costos laborales unitarios

Los costos laborales unitarios se calculan dividiendo la compensación laboral total por el producto real.

Retorno privado a la educación

Es el aumento de los ingresos producidos por el aumento de los años de escolaridad y la experiencia laboral en el ámbito del trabajador individual.

El empleo informal

Incluye todos los trabajadores empleados en el sector informal y los trabajadores empleados de manera informal fuera del sector informal.

Trabajadores pobres

Son las persona que están empleadas, pero están ganando por debajo del umbral de la pobreza (ya sea establecido a nivel nacional o con el nivel internacional de 1,25 USD o 2 USD por día).

Trabajadores con salarios bajos

Proporción de individuos que trabajan y ganan menos de 2/3 del salario medio mensual.

Trabajo infantil

Proporción de niños entre 5 y 14 años de edad que trabajan.



Lectura adicional

IT, Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization.

Bescond D., Châtaignier A., Mehran F., "Seven indicators to measure decent work: An international comparison," International Labour Review, OIT, Ginebra, 2003/2.

Salehi-Isfahani, D., Education and Earning in the Middle East: A Comparative Study of Returns to Schooling in Egypt, Iran and Turkey, Foro de investigación económica, Documento de trabajo No. 504, 2009.

Heckman, James J., Lochner, Lance J., y Todd, Petra E., "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions." 2003.

US Bureau of Labour Statistics, A profile of the working poor, 2010, en <http://www.bls.gov/cps/cpswp2010.pdf>

Módulo SIETE

Dinámicas del Mercado laboral juvenil

**Al final del módulo,
los lectores serán capaces de:**



Construir y analizar flujos de jóvenes entre las diferentes situaciones del mercado laboral

Ejercicios de aprendizaje:



Medir la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo

Duración:



90 minutos.

Flujo de datos

La comprensión de las dificultades encontradas por los jóvenes, hombres y mujeres, para entrar y permanecer en el mercado laboral requiere de los datos de flujo que muestran la dinámica de la experiencia laboral de los jóvenes a través del tiempo. Los datos de flujo proporcionan información sobre las características individuales de los trabajadores que perdieron sus puestos de trabajo, los que encontraron empleo durante el periodo y, en general, el tamaño y las características de la población cuya situación de fuerza laboral ha cambiado en un período determinado.

Fuentes de datos

Los datos de flujo se pueden obtener de diferentes maneras utilizando procedimientos específicamente diseñados, por ejemplo, mediante preguntas retrospectivas en el cuestionario de una encuesta convencional o mediante encuestas longitudinales o mediante encuestas de la transición de la escuela al trabajo. También se pueden obtener mediante la explotación de sistemas de muestreo de rotación incorporados en las encuestas diseñadas para obtener datos de fondos o haciendo coincidir los archivos del censo o registros administrativos a nivel individual o a niveles superiores agregados, a fin de construir cohortes sintéticas.

Preguntas retrospectivas

Una pregunta retrospectiva se refiere a un dato específico en el pasado, por ejemplo, la situación de la actividad del individuo hace un año, o puede referirse a un evento en el pasado, como “¿cuándo fue su último empleo?” En el caso de un desempleado o una persona inactiva.

El primer tipo de preguntas retrospectivas se puede utilizar para construir los datos de flujo, tales como el número de personas empleadas actualmente, que también fueron empleadas hace un año, o el número de personas que se encontraban desempleados o inactivos hace un año. Aunque conveniente y relativamente barato, la derivación de datos de flujo de la fuerza laboral a través de preguntas retrospectivas tiene una serie de limitaciones.

En primer lugar, puede haber errores debidos a fallos de memoria. Otro problema es la dificultad de mantener la misma definición de la condición de la actividad cuando se hace referencia a la situación pasada, en comparación con la actual. En general, la determinación de la condición de actividad actual de un individuo como empleado, desempleado o inactivo se basa en las respuestas a una serie de preguntas estructuradas (a menudo con 10-12 preguntas diferentes). Está claro que no es posible reproducir la misma serie de preguntas para determinar la condición de actividad de la persona en un pasado lejano.

Otra dificultad con preguntas retrospectivas es el problema del desglose. Por ejemplo, la medición desagregada de los movimientos de un empleo a tiempo parcial a un empleo a tiempo completo o viceversa requeriría preguntas retrospectivas más refinadas, agravando así el recuerdo y otros errores.

Encuestas longitudinales

Las encuestas longitudinales (o de panel) están especialmente diseñadas para estudiar el comportamiento de los grupos sociales a través del tiempo. En un estudio longitudinal, un panel de hogares o individuos son seleccionados y seguidos a lo largo del tiempo, recolectando información estadística pertinente a intervalos regulares o irregulares de tiempo.

Las encuestas longitudinales generalmente permiten una medición más precisa de los flujos que las preguntas retrospectivas. También proporcionan una mayor flexibilidad en la elección de las variables para estudios de comportamiento del empleo y de los movimientos de desempleo y permiten la medición de largo plazo, así como los flujos de corto plazo.

Estas encuestas, sin embargo, son caras y requieren de una infraestructura estadística y administrativa bien desarrollada y de capacidad de procesamiento de datos. También hay dificultades debido a un bajo número de respuestas (negativa), el seguimiento de las familias que han cambiado de residencia (desgaste) o los hogares recientemente formados (escisiones). Las encuestas longitudinales también son inadecuadas para la obtención de los datos de flujo nacionales sobre una base regular.

Archivos coincidentes

Los datos de flujo también pueden derivar de los registros coincidentes de los sucesivos censos, o registros de los expedientes administrativos que se refieren a la misma unidad en diferentes momentos. Esto se puede hacer a nivel individual o agregado, utilizando un procedimiento de coincidencia exacta o estadística.

Coincidir los archivos del censo de población es un proceso complejo y los resultados deben interpretarse con cuidado ya que los datos no tienen en cuenta ningún flujo que pueda haber ocurrido entre las fechas sucesivas al censo. En consecuencia, el método puede ser más significativo para derivar los datos de flujo de variables que son relativamente estables en el tiempo, como los movimientos entre ocupaciones.

Coincidir los registros de expedientes administrativos es un método más eficaz de obtener los datos de flujo. Varios registros administrativos están relacionados entre sí (por ejemplo, los registros del servicio público de empleo, seguridad social, administración tributaria y así sucesivamente). Mediante el uso del único "número individual" como un identificador, es posible determinar la situación de la fuerza de trabajo y las características principales de cada persona en los puntos seleccionados en el tiempo y por lo tanto producir estadísticas de flujo correspondientes para la población cubierta.

Determinados tipos de estadísticas de flujo también pueden ser también derivados de las encuestas de establecimientos (rotación de personal, contratación y despido), de los registros de seguros de desempleo (movimientos fuertes de trabajadores asegurados dentro y fuera de desempleo) y de una variedad de otras fuentes,

como los registros de cambio de empleo y estadísticas de vacantes. A veces, los registros y las encuestas se pueden combinar para construir conjuntos integrados de estadísticas de flujo.

Datos de flujo basados en registros son menos costosos de recolectar, permiten una desagregación geográfica e individual detallada - útil para derivar los datos de flujo en áreas pequeñas o entre ocupaciones y sectores de actividad económica - y también suelen ser menos propensos a errores de medición.

La principal desventaja es la dificultad de adaptación de los conceptos y definiciones de los sistemas administrativos a las necesidades estadísticas. Los cambios en los sistemas administrativos, así como en las normas y procedimientos pueden afectar a las estadísticas y llevar a la exageración de los verdaderos flujos. Otro problema se refiere a la confidencialidad de los registros individuales que pueden limitar la correspondencia de los diferentes registros.

Encuestas especialmente diseñadas

Los datos dinámicos sobre la fuerza de trabajo juvenil pueden obtenerse a través de encuestas especialmente diseñadas en la que se pide a los encuestados que informen sobre su experiencia laboral, con preguntas retrospectivas o una combinación de otras preguntas, como se hace en la encuesta de transición de la escuela al trabajo de la OIT.

Cohortes sintéticos

Este método utiliza los datos transversales de la fuerza laboral repetidos para construir cohortes artificiales para la estimación de las probabilidades de transición y duraciones previstas en diferentes situaciones de la fuerza laboral. La idea es que los resultados de la encuesta de preguntas retrospectivas contengan información sobre los flujos que se puede utilizar para construir artificialmente la experiencia laboral de las cohortes de individuos a través del tiempo.

Por ejemplo, en una encuesta trimestral de población activa, los desempleados que reporten más de tres meses de desempleo en el trimestre actual deben haber estado desempleados en el trimestre anterior. Así, el número de personas desempleadas durante más de tres meses, como parte de los nuevos desempleados en la última ronda de la encuesta proporciona una estimación de la probabilidad de permanecer desempleados en dos trimestres consecutivos.

El mismo principio se puede utilizar para calcular las probabilidades de mantener el empleo en períodos sucesivos y las estimaciones de la duración prevista de los períodos completos de empleo de los jóvenes.

Muestras de rotación de encuestas periódicas

Los datos de flujos también se pueden obtener a través de la explotación de los sistemas de muestras de rotación de encuestas de población activa, cuando estas están disponibles.

En un esquema de rotación, las unidades de muestra en las sucesivas rondas de la encuesta están parcialmente retenidas de acuerdo a un patrón establecido. Por ejemplo, en una encuesta trimestral

con un patrón de rotación 2-2-2, las muestras de hogares se mantienen en la muestra durante dos trimestres consecutivos, manteniéndose fuera de la muestra en los siguientes dos trimestres, y volviendo de nuevo a la muestra en los dos siguientes trimestres antes de dejar la muestra indefinidamente.

En tales diseños de muestras, una fracción de la muestra de hogares y personas permanece en la muestra en diferentes momentos, por lo que constituyen la base para obtener datos sobre el flujo al hacer coincidir los registros de las sucesivas rondas de la encuesta.

Los datos de flujos de las muestras de rotación tienen una serie de ventajas. En primer lugar, al derivar de encuestas de población activa, los conceptos y las definiciones están en línea con las necesidades estadísticas, y los conceptos y definiciones de los datos de flujo corresponden a los conceptos y definiciones de los datos de reservas. Además, los datos no están sujetos a errores de memoria como en el caso de preguntas retrospectivas. Por otra parte, el costo y la organización de la demanda del método de rotación son menores de lo que se requiere para las encuestas longitudinales.

El método de rotación, sin embargo, no es adecuado para derivar los datos de flujo a largo plazo e implica una serie de problemas de medición y de procesamiento que necesitan especial atención. Estos incluyen la posibilidad de sesgo de la rotación de grupos y la posible incompatibilidad de las estimaciones de fondos, derivadas de los datos de flujo, y las estimaciones nacionales de población activa correspondientes.

Flujos de fuerza laboral juvenil

El análisis de la dinámica del mercado de trabajo sobre la base de los datos de flujo puede ser descrito en términos de una matriz de transición que graba el flujo entre las diferentes situaciones de la fuerza laboral en el tiempo. El ejemplo a continuación muestra la estructura de una matriz de transición sencilla. Tiene tres filas que enumeran la situación de la fuerza laboral básica (empleado, desempleado, inactivo) en el momento inicial, y tres columnas con la situación laboral en períodos subsiguientes.

Las celdas registran el número de personas en cada una de las nueve combinaciones posibles de las situaciones de la fuerza de trabajo: EE cuenta el número de personas empleadas en el plazo original y que siguen empleadas en el período siguiente; ED los que estaban empleados en un principio, pero luego fueron desempleados, y así sucesivamente. Un ejemplo de matriz de transición de la fuerza de trabajo compilado se da a continuación. Se muestra los flujos del segundo al tercer trimestre de cada año.

Los datos de reserva de la encuesta de población activa (los márgenes de la tabla más arriba) muestran que el número de desempleados aumentó en 6.000 personas en el tercer trimestre. Este cambio en el desempleo fue el resultado de un flujo de 38, 000 jóvenes desempleados (21.000 jóvenes que perdieron su trabajo y 17.000 que eran antes inactivos) y una salida de 32, 000 personas (12 000 jóvenes que encontraron empleo y 20.000 que dejó la fuerza de trabajo).

Matriz de transición de la fuerza de trabajo

			PERÍODO DE TIEMPO POSTERIOR		
			E	D	I
PLAZO ORIGINAL	Empleados	E	EE	ED	EI
	Desempleados	D	DE	DD	DI
	Inactivos	I	IE	ID	II

Matriz de transición de la fuerza de trabajo juvenil T2 y T3, (,000)

JÓVENES, 15-24 AÑOS			TRIMESTRE 3			
			E	U	N	T
TRIMESTRE 2	Empleados	E	375	21	54	450
	Desempleados	D	12	16	20	48
	Inactivos	I	83	17	349	449
	TOTAL	T	470	54	423	947

Creación y pérdida de empleos

Una matriz de transición de la fuerza laboral juvenil ofrece también información sobre la creación y pérdida de empleos. La creación de empleo se calcula como la suma del número de desempleados y el número de personas inactivas que encontraron empleo en el siguiente trimestre. Estos valores se dan en la primera columna de la matriz de transición. Por lo tanto, la estimación de creación de empleos para los jóvenes en el tercer trimestre es la siguiente:

$$\begin{aligned} & \textit{Creación} \\ & \textit{de empleos} = 12,000 + 83,000 = 95,000 \\ & \textit{de jóvenes} \end{aligned}$$

Del mismo modo, las pérdidas de empleo se pueden estimar a partir de la primera fila de la matriz de transición. Las pérdidas de empleo están representadas por el número de personas jóvenes que estaban empleados en el trimestre anterior y se convirtieron en desempleados o inactivos en el trimestre siguiente, por ejemplo:

$$\begin{aligned} & \textit{Pérdida de} \\ & \textit{empleos} = 21,000 + 54,000 = 75,000 \\ & \textit{de jóvenes} \end{aligned}$$

La diferencia entre creación de empleos y pérdida de empleos es el cambio neto de empleo (20,000 en el ejemplo anterior).

Oportunidades de empleo y riesgos de desempleo

Las matrices de flujo proporcionan también la base para el cálculo de las tasas de transición entre situaciones de la fuerza laboral. Las tasas de transición describen las probabilidades de pasar de una situación laboral a otra en un mercado de trabajo dinámico. La siguiente tabla muestra las tasas de transición para el ejemplo anterior, calculadas por fila, cada célula da la probabilidad de pasar de la situación laboral de la fila de los otros estados.

Las celdas diagonales representan las probabilidades de permanecer en la misma categoría de trabajo en dos trimestres consecutivos (el 83,3 por ciento de la población empleada juvenil sigue siendo empleada en el siguiente trimestre, el 33,3 por ciento de los jóvenes desempleados continúan desempleados, y el 77,7 por ciento de los jóvenes inactivos permanecen inactivos). En cierto sentido, estos números representan el grado de estabilidad del mercado de trabajo juvenil.

Los elementos fuera de la diagonal muestran las oportunidades de empleo y los riesgos de desempleo. Las oportunidades de empleo están representadas por las celdas fuera de la diagonal en la primera columna de la matriz. Por lo tanto, las oportunidades de empleo para los jóvenes desempleados son un 25 por ciento, lo cual representa la probabilidad de que un joven desempleado pueda encontrar empleo en el próximo trimestre. Del mismo modo, las oportunidades de empleo para un joven inactivo son de 18,5 por ciento.

Los elementos fuera de la diagonal de la segunda columna de la tabla, miden los riesgos de desempleo (4,7 por ciento para un joven trabajador y un 3,8 por ciento para un joven inactivo).

La tercera columna de la matriz representa las probabilidades que los trabajadores y los desempleados tienen de abandonar la fuerza de trabajo (12 por ciento y el 41,7 por ciento, respectivamente).

Las tasas de transición de la fuerza laboral juvenil (%)

JUVENTUD, 15-24 AÑOS			TRIMESTRE 3			
			E	D	I	T
TRIMESTRE 2	Empleado	E	83.3%	4.7 %	12.0 %	100.0 %
	Desempleado	D	25.0 %	33.3 %	41.7 %	100.0 % %
	Inactivo	I	18.5 %	3.8 %	77.7 %	100.0

Flujos entre categorías de empleos

El análisis de la dinámica de la fuerza laboral puede extenderse en dos direcciones: considerando las situaciones de fuerza laboral más detallados (por ejemplo, el empleo temporal y permanente), o mediante el desglose de la población en grupos (por ejemplo, hombres y mujeres jóvenes, jóvenes y adultos). Del mismo modo, los flujos entre asalariado y auto-empleo, privado y sector público, o entre empleo formal e informal pueden ser examinados.

A continuación se muestra un ejemplo que distingue entre el empleo temporal y el permanente, para hombres y mujeres por grupos de edad amplios. Las tablas muestran las oportunidades de empleo y los riesgos de desempleo de las diferentes categorías de la población y los estados de la fuerza de trabajo.



Oportunidades de empleo por sexo y grupo de edad (%)

	DESEMPLEADO		INACTIVO		TEMPORAL
	Empleo permanente	Empleo temporal	Empleo permanente	Empleo temporal	Empleo permanente
Total	4.5 %	20.0 %	1.2 %	7.3 %	9.1 %
Hombres	4.9 %	17.8 %	1.5 %	7.1 %	10.2 %
Mujeres	3.9 %	22.8 %	1.1 %	7.5 %	8.4 %
15-24 años	5.5 %	27.0 %	1.7 %	12.5 %	7.4 %
25-54 años	4.8 %	20.0 %	1.6 %	6.5 %	10.7 %
55-64 años	1.7 %	9.9 %	0.1 %	1.1 %	6.4 %

La primera fila de la tabla muestra que un desempleado tiene mayores oportunidades de conseguir trabajo temporal (20 por ciento) que trabajo permanente (4,5 por ciento). Para un trabajador temporal, la probabilidad de obtener un empleo permanente es de 9,1 por ciento. Las dos filas siguientes muestran que los hombres tienen más oportunidades en comparación con las mujeres.

En lo que refiere a grupos por edad, las cifras muestran que los jóvenes desempleados y los inactivos tienen mayores oportunidades de empleo que los adultos, ya sea para un empleo permanente o temporal. Sin embargo, los jóvenes en empleo temporal tienen menores oportunidades de obtener un empleo permanente que los adultos con el mismo tipo de empleo.

Duración prevista del desempleo

Otro uso de los datos de flujo es el cálculo de la duración prevista de los períodos completos de desempleo u otro tipo de experiencia laboral. El resultado básico es que, en condiciones estables, la duración es igual a la proporción de reservas a flujos, ej.:

$$\text{Duración de desempleo prevista} = \frac{54,000}{38,000} = \frac{1.4 \text{ trimestres}}{(4.3 \text{ meses})}$$

Por lo tanto, la duración prevista de los períodos completos de los nuevos desempleados se puede estimar a partir de la proporción entre el número de desempleados en el momento dado, dividido por el número de nuevos desempleados durante un período determinado.

Los datos de la matriz de transición de la fuerza laboral juvenil presentada arriba, demuestran que la duración prevista del desempleo de los nuevos jóvenes desempleados en el 3er trimestre es:

$$\text{Duración de desempleo prevista} = \frac{470,000}{95,000} = \frac{4.9 \text{ trimestres}}{(15 \text{ meses})}$$

Del mismo modo, se puede calcular la duración prevista del empleo de un joven recién empleado antes del próximo período de desempleo o inactividad.

Flujos de la escuela al trabajo

Se pueden construir matrices de flujos para los jóvenes similares a los flujos del mercado laboral utilizando una variable de la fuerza de trabajo expandida que describa la escuela conjunta y la situación laboral del individuo con cuatro categorías: E = Empleado; U = Desempleado, S = Inactivo, en la escuela, O = inactivo, no en la escuela. La matriz de flujo resultante se puede utilizar para estimar:

- **El número de egresados de escuela;**
- **La proporción de egresados entrando al mercado laboral;**
- **La probabilidad de obtener un empleo sin caer en desempleo;**
- **Duración prevista del empleo antes de primera caída en desempleo;**
- **Duración prevista de desempleo de egresados que entran al mercado laboral;**

El análisis también podría llevarse a cabo por hombres y mujeres por separado, así como por grupos de edad, por nivel educativo y otras características de interés. El análisis también puede ser refinado mediante la división de la categoría de empleo (E) en el empleo informal (EI) y el empleo formal (EF), y por lo tanto midiendo el grado de transiciones sin complicaciones de egresados en el mercado laboral, a través de los siguientes indicadores:

- **Proporción de egresados de la escuela que obtienen empleo formal inmediatamente después de la escuela, o**
- **Tiempo de espera previsto para obtener un empleo formal luego de salir de la escuela**



Midiendo la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo

El País 9 ha introducido recientemente un panel de diseño a su Encuesta trimestral de población activa. Los datos sobre los jóvenes (15-29 años) permiten explorar los flujos entre los estados del mercado laboral y de la escuela al trabajo. La matriz básica (miles de personas) se reproduce a continuación.

FLUJOS DE LA ESCUELA AL TRABAJO (15-29 AÑOS)			TRIMESTRE 2				
			E_t	U_t	S_t	O_t	Total
TRIMESTRE 1	Empleados	E_{t-1}	380	22	8	19	429
	Desempleados	U_{t-1}	19	201	0	3	223
	Inactivos, en escuela	S_{t-1}	8	19	611	17	655
	Inactivos, fuera de escuela	O_{t-1}	12	5	56	141	214
	Total		419	247	675	180	1 521

Sobre la base del matriz presentado arriba, calcular:

- Número de jóvenes que dejan la escuela;
- Proporción de los que dejan la escuela y que entran al mercado laboral;
- Probabilidad de obtener un empleo sin ningún período de desempleo;
- Duración esperada de desempleo;
- Duración esperada de empleo antes de primer período de desempleo, y;
- Creación y pérdida de empleo.

Respuestas sugeridas

- ✓ El primer paso es transformar los niveles del matriz en porcentajes:

FLUJOS DE ESCUELA A TRABAJO (15-29 AÑOS)			TRIMESTRE 2				
			E_t	U_t	S_t	O_t	Total
TRIMESTRE 1	Empleados	E_{t-1}	88.6%	5.1%	1.9%	4.4%	100.0%
	Desempleados	U_{t-1}	8.5%	90.2%	0.0%	1.3%	100.0%
	Inactivos, en escuela	S_{t-1}	1.2%	2.9%	93.3%	2.6%	100.0%
	Inactivos, no en escuela	O_{t-1}	5.6%	2.3%	26.2%	65.9%	100.0%

- ✓ El número de jóvenes que abandonaron la escuela en octubre fue de 44.000 jóvenes. Esto comprende 8000 que abandonaron la escuela y se convirtieron en empleados, 19.000 que terminaron desempleados y 17.000 que permanecieron inactivos, pero ya no estaban en la escuela. El porcentaje de jóvenes que abandonan la escuela es de 6,7 por ciento.
- ✓ La proporción de egresados de la escuela entrando al mercado de trabajo es de 4,1 por ciento (o 27 mil jóvenes).
- ✓ La probabilidad de obtener un empleo sin ningún periodo de desempleo para los jóvenes que abandonan la escuela es de 1,2 por ciento.
- ✓ La duración del desempleo prevista es dada por el número de desempleados (247.000), dividido por los recién desempleados (22.000 que perdieron su puesto de trabajo, 19.000 que estaban en la escuela y 5000 que estaban inactivos y no en la escuela). El resultado es de 5,3 trimestres, mientras que la duración prevista del empleo antes de desempleo es 10.7 trimestres.
- ✓ La creación de empleo representa 39.000 (19.000+8000+12.000) y pérdida de trabajo equivale a 49.000 (22000+8000+19000).
- ✓ Los trabajadores jóvenes tienen más probabilidades de pasar a la inactividad que al empleo (6,3 por ciento y 5,1 por ciento), mientras que los desempleados tienen más probabilidades de pasar a empleo que a inactividad (5,8 por ciento y 1,3 por ciento). Los inactivos son ligeramente más propensos a pasar a empleo (6,8 por ciento) en lugar de desempleo (5,2 por ciento).



Glosario

Datos sobre flujo

Datos de flujo - generados a partir de preguntas retrospectivas en la encuesta de población activa, diseño del panel de EPA, encuestas longitudinales, registros administrativos coincidentes o cohortes sintéticas - miden los cambios de población activa que se producen a nivel de trabajadores individuales a través del tiempo.

Matriz de flujo

Una matriz de flujo organiza visualmente los datos del mercado de trabajo para entender los cambios en las variables claves de estado de trabajo (falta de actividad, empleo, desempleo).

Cohorte sintética

Se trata de una cohorte “hipotética” que comprende los datos de cohortes reales que se presentan, en diferentes edades, en un año determinado.



Lectura adicional

Kaitz, H. B., “Analysing the length of spells of unemployment,” *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Noviembre 1970, p. 11-20

Salant, S. W., “Search Theory and Duration Data: A Theory of Sorts,” *Quarterly Journal of Economics*, Febrero 1977, pp. 39-57

Horrigan, M.I W., “Time Spent Unemployed: a new look at from the CPS,” *Monthly Labor Review*, US Bureau of Labor Statistics, Julio 1987, pp. 3-15

Corak, M., Heisz A., *The Duration of Unemployment: A User Guide*, Business and Labour Market Analysis, Statistics Canada, Documento No. 84, Diciembre 1995 (www.statcan.ca).

OIT Tendencias Globales del Empleo Juvenil 2013, Ginebra 2013.

Mehran, F., “Labour force flow statistics – an examination of objectives, collection methods and measurement issues,” *Bulletin of Labour Statistics*, OIT, Ginebra, 1984-1.

Baker, M., “Unemployment duration: Compositional effects and cyclical variability,” *The American Economic Review*, 1992, 82(11), pp. 313-321

Sistema de Gestión del Conocimiento
de Empleo Juvenil y Migración

c/o Programa de Empleo Juvenil
4, route des Morillons
CH12-11 Geneva 22, Switzerland
Email: youth@ilo.org

Visite nuestra web: www.ilo.org/yep

ISBN 978-92-2-328071-0

