



Mercados laborales latinoamericanos



Módulo 1. Introducción a los conceptos de mercado laboral

Conceptos claves del **mercado laboral**

Clasificación del mercado laboral



Imagen de Carlos Magno en <https://unsplash.com>

Población total (PT)

Constituye la población civil no institucional residente en hogares particulares. Esta población se estima con base en los censos de población, las estadísticas vitales y de migración.



Imagen de Jezael Melgoza en <https://unsplash.com/>

Población en edad de trabajar (PET)

Constituida por todas las personas mayores de 15 años en promedio (este límite cambia de acuerdo al país). Se divide en población económicamente activa y económicamente inactiva.

A continuación, se encuentran los límites de clasificación para cada país de América Latina:

- a. Colombia: 12 años en adelante en zonas urbanas y 10 años en zona rural.
- b. Brasil y Cuba: 16 años en adelante.
- c. Guatemala, México, Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Paraguay, Venezuela: 15 años en adelante.
- d. Argentina y Puerto Rico: De los 15 a los 64 años.
- e. Perú: 14 años en adelante.
- f. Bolivia y República Dominicana: 10 años en adelante.





Imagen de <https://pixabay.com/>

Población económicamente activa (PEA)

Comprende a aquellas personas en edad de trabajar, que **trabajan o están buscando empleo**. También se conoce con el término **fuerza laboral**. Esta población se divide en:

1. Ocupados (O)

Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- 1. Trabajaron en la semana de referencia, por lo menos, una hora remunerada.
- 2. No trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
- 3. Trabajaron sin remuneración en la semana de referencia, por lo menos, una hora con familiares.

Asimismo, los Ocupados se descomponen entre plenamente ocupados y subempleados.

Plenamente ocupados: personas que, teniendo algún tipo de trabajo, declaran no estar en capacidad o no tener el deseo de trabajar más.

Los subempleados se subdividen en: a) Por Insuficiencia en horas: personas que han trabajado menos de 48 horas y desean trabajar más tiempo. b) Por Competencias: desean o buscan cambiar de situación de empleo para utilizar mejor sus calificaciones o competencias profesionales. c) Por insuficiencia de ingresos: personas para las cuales sus ingresos son insuficientes para cubrir sus gastos nominales.

El subempleo también está dividido en: a) Subempleo Subjetivo: se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar en alguno de los aspectos ya mencionados. b) Subempleo Objetivo: se refiere a aquellas personas que han hecho una gestión para materializar su aspiración.



Imagen de Ignacio Amenábar en <https://unsplash.com>

2. Desocupados (D)

Son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:



a. Desempleo abierto:

- 🌐 Sin empleo en la semana de referencia.
- 🌐 Hicieron diligencias para búsqueda de empleo en el último mes.
- 🌐 Disponibilidad.

b. Desempleo oculto:

- 🌐 Sin empleo en la semana de referencia.
- 🌐 No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento.
- 🌐 Disponibilidad.

Población económicamente inactiva (PEI)

La población económicamente inactiva son todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en realizar una actividad remunerada.

A este grupo pertenecen: los estudiantes, las amas de casa, los pensionados, los rentistas, las personas en condición de discapacidad, las personas dedicadas al cuidado no remunerado y a quienes no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

Imagen de Juan Manuel Núñez Méndez en <https://unsplash.com>

Otros Indicadores del mercado laboral

Informalidad

Comprende a personas que realizan algún tipo de actividad remunerada pero que no les permite un flujo de ingresos estables ni condiciones de trabajo socialmente aceptables.

Varias mediciones que determinan si un trabajador es informal:

1. PREALC - OIT: Suma de trabajadores no profesionales, trabajadores por cuenta propia, empleados domésticos, trabajadores no remunerados y trabajadores en empresas de hasta 5 empleados.

2. Seguridad Social: Trabajadores que no cotizan ni a salud ni a pensión.



Clasificaciones ocupacionales y sectoriales

Quienes se definen como ocupados en las estadísticas de empleo constituyen un grupo muy poco homogéneo desde el punto de vista económico. Estos se pueden segmentar según clasificaciones sectoriales y ocupacionales.



Imagen de Daniel Sanchez en <https://unsplash.com>

a) Clasificación sectorial o de actividad económica:

Los ocupados se clasifican según el sector económico en que se desenvuelve el negocio o establecimiento para el cual trabajan. En general, la desagregación de los ocupados según ramas de actividad permite conocer la estructura de la demanda laboral por sectores productivos. Usualmente los países se guían por la Clasificación Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU).

b) Clasificación ocupacional:

Definida por la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Permite conocer la estructura de los ocupados según su competencia (capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, destrezas y actitudes) en un contexto determinado. Estas se agrupan en ocupaciones

que se definen como un conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.



Imagen de Josue Isai Ramos Figueroa en <https://unsplash.com>

c) Posición ocupacional:

Distinguir el tipo de relación laboral de los ocupados. Útil para analizar la calidad y estabilidad de las ocupaciones. Diferencia trabajadores formales, obreros, trabajadores independientes, dependientes, familiares y patronos o empleadores.



Fuentes estadísticas sobre empleo



a) Las encuestas de hogares por muestreo

Las encuestas de hogares por muestreo se han convertido en una fuente clave de datos sobre fenómenos sociales, ya que figuran entre los métodos más flexibles. Estas encuestas cuentan con información que permite caracterizar el mercado laboral, es decir, información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país. También mide algunas características generales de la población encuestada como la vivienda, el acceso a servicios públicos, sistema de protección social, nivel educativo, género, entre otros.

b) Censos de Población y vivienda

Un censo de población engloba un proceso completo de recopilar, compilar, evaluar y difundir datos demográficos, sociales o de otra índole relativa, en un momento específico del tiempo, a todas las personas de un país o a una parte bien delimitada del mismo. Un censo se constituye como una buena herramienta para obtener

información sobre el tamaño, la composición y la distribución espacial de la población, además de tener también información sobre características socioeconómicas y demográficas (Naciones Unidas, 2009, pág. 4). Los datos recopilados en los censos se emplean con frecuencia como información auxiliar para estratificar las muestras y mejorar la estimación de las encuestas de hogares.

Los censos poseen las siguientes características:

- 🌐 Cada individuo de la población, cada unidad residencial y sus características, se consignan por separado.
- 🌐 El objetivo de este es cubrir la totalidad de la población de un territorio claramente definido.
- 🌐 El proceso de empadronamiento se lleva generalmente a cabo con la máxima simultaneidad pasible en todo el país. Todas las personas y viviendas se consignan con respecto al mismo periodo de referencia.
- 🌐 Los censos se realizan a intervalos definidos, la mayoría de países los realizan cada cinco o diez años. Esto facilita la información comparable a intervalos fijos.



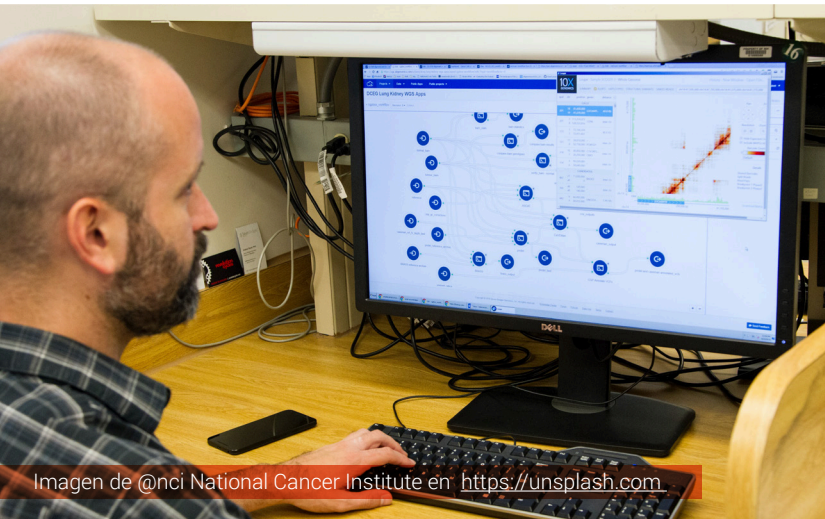


Imagen de @nci National Cancer Institute en <https://unsplash.com>

c) Registros administrativos de carácter público y privado

Complementar la generación de estadísticas con base en registros administrativos posibilita el análisis para el universo de referencia con mayor nivel de granularidad e interseccionalidad, puesto que un registro administrativo contiene la totalidad de observaciones. Los registros administrativos, entre otras ventajas, proveen información de alta frecuencia y con bajos costos de recolección, en tanto su captura es parte de la

operación habitual de las organizaciones: por ejemplo, los Servicios Públicos de Empleo recopilan información diaria sobre el número de vacantes que se publican a través de portales y/o agencias de empleo de un país o registro de las hojas de vida de los oferentes que se encuentran buscando empleo. Otro ejemplo es la información recopilada a través de los registros administrativos de los procesos de gestión de la oferta y la demanda de empleo, que son una fuente de información primordial para el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo. A continuación, se presentan una desagregación de fuentes de registros administrativos que concentran datos sobre mercado laboral.

a) Sitios web de empleo: son intermediarios del mercado de trabajo. Capturan información como la historia laboral previa de los trabajadores, los conocimientos y competencias de las personas en búsqueda de empleo, las necesidades de los empleadores publicadas a través de las vacantes, salarios, experiencia, niveles educativos, entre otras.

b) Mercados de trabajo en línea: capturan información sobre transacciones que se llevan a cabo en los mercados. Se han vuelto relevantes para entender cómo los trabajadores crean una reputación, y cómo esa reputación importa para los resultados del trabajo.

c) Tecnologías de colaboración relacionadas con el trabajo: proporcionan perspectivas sobre actividades que se necesitan para producir nuevos softwares. Estos sitios contienen información detallada sobre contribuciones por individuo con fecha y hora sobre cómo los usuarios identifican errores en los softwares, cómo forman redes de contribución, cómo escogen qué tecnologías funcionan para maximizar la señalización o adquisición de capital humano. Adicionalmente, estos sitios contienen información sobre capital humano o información profesional sobre los usuarios individuales, lo que permite el análisis de cómo la contribución a estos sitios puede impactar en el



corto plazo la trayectoria profesional o los resultados laborales.

d) Plataformas de intercambio de conocimientos: proporcionan información detallada de cómo los trabajadores intercambian conocimiento (a través de foros) que necesitan para realizar actividades técnicas.

e) Redes sociales y plataformas de búsqueda: capturan información sobre las búsquedas relacionadas con actividades de búsqueda de empleo. Pueden capturar señales tempranas de actividad del mercado laboral, como el creciente interés en ciertas habilidades o dejar ciertos trabajos.

f) Plataformas educativas: recopilan información detallada de cómo los trabajadores adquieren nuevas habilidades. El detalle de las interacciones que ocurren en estos sitios es potencialmente útil para aprender quiénes se entrenan, lo que escogen aprender, cómo se desempeñan, y qué se puede hacer para mejorar el proceso por el cual los trabajadores aprenden nuevas habilidades.

g) Sitios Web de Career Intelligence: compilan información sobre cómo los empleados ven a sus actuales y futuros empleadores. Estos sitios contienen información sobre lo que piensan los empleados sobre la gerencia, la cultura, los valores de la compañía, las oportunidades de crecimiento dentro de la compañía, y otros atributos de los empleadores.

h) Otras fuentes de registros administrativos: otras fuentes de registros administrativos que se capturan a partir de ferias de empleo, encuestas, programas sociales, entre otras que son recopilados por instituciones públicas como Ministerios de Trabajo, Servicios Públicos de Empleo, Institutos Nacionales de Estadísticas, Cámaras de Comercio, entre otras.

Bibliografía

- 🌐 Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). Labor economics (pp. 346-382). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- 🌐 Cahuc, Pierre, Stéphane Carcillo, and André Zylberberg. Labor Economics, Second Edition. MIT Press, 2014.
- 🌐 Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2016). Modern labor economics: Theory and public policy. Routledge.
- 🌐 Lora, E. (2008). Técnicas de medición económica. Metodología y aplicaciones en Colombia, 4.

