

# Guía para comprender el KILM

## Historia del KILM<sup>1</sup>

Toda organización, institución o gobierno que desee promover estrategias sobre empleo necesita los datos pertinentes, para poder realizar un seguimiento de la situación vigente en el mundo del trabajo y analizarla. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) reconoce este hecho, y en 1999 puso en marcha el programa Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM) como complemento de sus programas de recolección periódica de datos, y para mejorar la difusión de datos sobre los elementos fundamentales de los mercados de trabajo mundiales (más información sobre las diversas actividades estadísticas realizadas por la OIT en el recuadro 1a).

El diseño original del KILM respondía a dos objetivos principales: 1) presentar un conjunto básico de indicadores del mercado de trabajo, y 2) mejorar la disponibilidad de los indicadores para controlar las nuevas tendencias en materia de empleo. La selección de los indicadores se basó en los criterios siguientes: a) pertinencia conceptual; b) disponibilidad de datos; y c) comparabilidad relativa entre países y regiones. Desde la primera edición, el diseño y la presentación de los indicadores fundamentales han ido evolucionando paulatinamente.

## Papel del KILM en el análisis del mercado de trabajo

Para formular políticas fundamentadas y de base empírica es preciso definir y cuantificar no solo las mejores prácticas existentes en el mercado laboral, sino también las deficiencias, tales como la subutilización de la fuerza de trabajo y los déficits de trabajo decente. Se trata del primer paso para elaborar políticas de empleo encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores y fomentar el crecimiento económico. Esta visión amplia del mundo del trabajo supone recabar, organizar y analizar información exhaustiva sobre el mercado de trabajo. En tal sentido, el KILM constituyen una

herramienta de seguimiento y evaluación de muchas de las cuestiones propias del funcionamiento de los mercados de trabajo. A continuación se exponen algunos ejemplos de la forma en que pueden utilizarse el KILM para introducir ajustes a las políticas en esferas fundamentales de estudio de la OIT.

### Promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT

La finalidad del Programa de Trabajo Decente de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana<sup>2</sup>. Un creciente número de gobiernos, empleadores y trabajadores estudian alternativas para diseñar políticas que adhieran a los principios de trabajo decente; así, compete a los formuladores de políticas interpretar el término “decente”. Es probable que la interpretación de lo que constituye un empleo decente o un salario decente difiera en función de la situación de cada país, de las ideas políticas de los encargados de elaborar las políticas, y de la postura de cada persona en relación con el mercado de trabajo. Con todo, hay determinadas circunstancias en relación con el mundo del trabajo que se aceptan de modo más universal como “malas”, por ejemplo, trabajar a cambio de un ingreso que no permite superar el umbral de pobreza, o en condiciones que no respetan los principios y derechos en el trabajo<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Desde la publicación de la Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 (OIT, 1999), el objetivo de “trabajo decente” comenzó a representar el mandato central de la OIT, en el que se aúnan las normas del trabajo; los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos laborales; el empleo; la protección social y el diálogo social en la formulación de políticas y programas destinados a “la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero”.

<sup>3</sup> La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto velar por que el progreso social vaya acompañado de progreso económico y desarrollo. Para mayor información, véase <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>.

<sup>1</sup> Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, “KILM” por su sigla en inglés.

### Recuadro 1a. Estadísticas del mercado de trabajo en la OIT

Las actividades estadísticas siempre han formado parte de la labor de la Organización Internacional del Trabajo, prueba de lo cual es la creación en 1919 de la Sección Estadística, encargada de “la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores” (Artículo 396 del Tratado de Versalles y Artículo 10(1) de la Constitución de la OIT). Desde su fundación, la OIT se ha esforzado por cumplir su mandato en un mundo en continua mutación. Las funciones principales en materia estadística competen al Departamento de Estadística de la OIT, coordinador de las estadísticas de empleo del sistema de las Naciones Unidas. Este Departamento, que originalmente era una Oficina, fue creado en 2009 y se encarga de mejorar la recolección de datos, aumentar la ayuda a los países y los mandantes para que puedan producir, recabar y utilizar estadísticas sobre empleo y trabajo decente más fiables y exactos; además, coordina y evalúa la calidad de las actividades estadísticas de la OIT; establece normas internacionales en la materia (auspicia la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y ofrece orientaciones y apoyo); y refuerza la creación de capacidad en estadísticas sobre empleo y trabajo decente.

Durante mucho tiempo, una publicación fundamental de difusión de estadísticas del mercado de trabajo fue el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT, cuya primera edición tuvo lugar en 1935. Contenía series cronológicas de datos sobre un abanico de temas relacionados con el mercado laboral, que con el tiempo cambiaron para reflejar los intereses y acontecimientos vigentes. Entre los temas que se trataban cabe citar: empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costo de vida y precios minoristas, presupuesto familiar de los trabajadores, emigración e inmigración, lesiones profesionales, y relaciones laborales. Las actualizaciones mensuales o trimestrales de las series publicadas en el *Anuario* fueron publicadas por primera vez en la *Revista Internacional del Trabajo* y su suplemento estadístico, y desde 1965, en el *Boletín de Estadísticas del Trabajo* y su suplemento, de aparición trimestral. El *Boletín* también contenía artículos breves sobre prácticas y métodos estadísticos, y presentaciones sobre los resultados de proyectos especiales ejecutados por el Departamento de Estadística.

En 2010, el Departamento de Estadística inició una revisión exhaustiva de los procedimientos de compilación, almacenamiento y difusión de datos, con la mira puesta en atender en mayor medida y de modo más oportuno a las necesidades de todo tipo de usuario de estadísticas sobre el mercado de trabajo. Este ejercicio supuso descartar la publicación impresa del *Anuario de Estadísticas del Trabajo* y del *Boletín*, que fueron sustituidos por ILOSTAT, una base de datos virtual actualizada continuamente dotada de estadísticas anuales y coyunturales. ILOSTAT, disponible en <http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page137.jspx?locale=es>, también incluye conjuntos de datos sobre temas específicos relacionados con el empleo (por ejemplo, migración laboral y seguridad social) y toda la información metodológica pertinente, incluidos conceptos y definiciones, clasificaciones y metadatos sobre las fuentes estadísticas nacionales utilizadas. La detección activa de las lagunas de información sirve para fundamentar la asistencia técnica que la OIT presta a los países. La idea principal es que ILOSTAT sea una base de datos coordinada y controlada cuidadosamente, que ofrezca cuantías oficiales oportunas y exactas. Gracias a la inclusión de datos coyunturales desde 2010, la OIT ha podido realizar un mejor seguimiento de la situación del empleo en los países, sin necesidad de esperar la recepción de datos anuales, lo cual le permite una mejor transmisión de la información a importantes órganos y eventos, como el G20 y reuniones regionales.

Los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM) complementan las actividades más generales, pues proporcionan información congruente y comparable sobre el mercado de trabajo. El KILM difiere de los indicadores anuales producidos por ILOSTAT en alcance y contenido. Si bien estos últimos constituyen la mejor fuente de estadísticas laborales declaradas por los países, y sin perjuicio de la intensificación de los esfuerzos para obtener datos comparables siguiendo los conceptos y definiciones preferidos por la OIT, el mecanismo KILM tiene más libertad para mejorar la comparabilidad de las series entre los países y en el tiempo, pues no se limita a utilizar los datos nacionales tal como han sido *declarados*. En el caso de indicadores que no pueden simplificarse y que no son estrictamente

comparables, se ha procurado seleccionar fuentes y metodologías que proporcionan series lo más “limpias” y comparables posible; en caso de anomalías en términos de definiciones y metodologías, ello se indica claramente en las notas de los cuadros. Por último, algunos indicadores aparecen en uno y otro dispositivo, pero las listas completas de indicadores de cada uno no son idénticas. Por ejemplo, en el KILM se incluye la productividad laboral, que no se incluye en los indicadores anuales, mientras que estos últimos dan cuenta de datos sobre huelgas, cierres patronales y lesiones profesionales, que no aparecen en el KILM.

Habida cuenta de que la formulación de políticas siempre debe ir precedida de estudios empíricos y evaluaciones cuantitativas detenidas de lo que ocurre en el mundo del trabajo, en cuanto colección de indicadores de amplio alcance, el KILM sirve de herramienta para tratar muchas de las cuestiones pertinentes al Programa de Trabajo Decente de la OIT.

El KILM ayuda a determinar situaciones de subutilización de la fuerza de trabajo y de falta de trabajo decente, no solo casos en los que el trabajo no permite que el interesado y su familia superen el umbral de pobreza (KILM 17), sino también de trabajo de mala calidad o de falta rotunda de trabajo. La falta total de trabajo puede determinarse utilizando los indicadores de desempleo (KILM 9 y 10), y de modo más general, el de inactividad (KILM 13). La mala calidad del trabajo puede evaluarse utilizando una combinación de indicadores: por ejemplo, determinando quiénes están en el empleo vulnerable (utilizando los indicadores de situación y sector (KILM 3 y 4), quiénes trabajan demasiado tiempo (KILM 7), quiénes trabajan en la economía informal (KILM 8), quiénes están en situación de subempleo (KILM 12) o quiénes trabajan en puestos de baja productividad (KILM 16).

### **Vigilar el avance hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

Naciones Unidas resolvió que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos constituirían una meta fundamental de sus políticas nacionales e internacionales y sus estrategias nacionales de desarrollo, como parte de su esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)<sup>4</sup>. Reconociendo que

<sup>4</sup> Véase Naciones Unidas, 2005, párr. 47. En el marco de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, en la que se alude a “crear en los planos nacional y mundial un entorno propicio al desarrollo y a la eliminación de la pobreza”, la comunidad internacional adoptó un conjunto de objetivos internacionales para reducir la pobreza en materia de ingresos

el trabajo decente y productivo para todos es esencial para superar la pobreza y el hambre, el ODM 1 incluyó la meta 1b (convenida en 2008) de “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”. En el KILM figuran los cuatro indicadores seleccionados entonces para controlar el avance hacia la meta 1b de los ODM: 1) relación empleo-población (KILM 2); 2) proporción de la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza (tasa de trabajadores pobres: KILM 17); 3) proporción de la población que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar, con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable: KILM 3); y 4) tasa de crecimiento de la productividad laboral (KILM 16).<sup>5</sup>

Como los ODM concluyen en 2015, se ha acordado una serie de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para sucederles<sup>6</sup>. En el marco de

---

y mejorar el desarrollo humano. Un grupo de expertos de la Secretaría de las Naciones Unidas, la OIT, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Mundial, adoptó un marco de ocho objetivos, 18 metas y 48 indicadores para medir la evolución del proceso. Los indicadores están interrelacionados y representan la colaboración entre economías desarrolladas y economías en desarrollo. Para mayor información sobre los ODM, véase <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>.

<sup>5</sup> En la 6.ª edición del KILM (OIT, 2009), Capítulo 1, sección C, se expuso una demostración de la forma de reunir los cuatro indicadores sobre empleo de los ODM para realizar un análisis básico del avance en el ámbito de los países. En la 7.ª edición del KILM (OIT, 2011), capítulo 1, sección A, se expusieron ideas sobre los trabajadores pobres en el mundo, y nuevas estimaciones en la materia. Véase también Sparreboom y Albee, eds., 2011.

<sup>6</sup> En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas, celebrada del 25 al 27 de septiembre de 2015 en Nueva York, y convocada a modo de reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General, los líderes mundiales, empresas y grupos de la sociedad civil se reunieron para examinar cuestiones de interés al Nuevo Programa para el Desarrollo, tales como la pobreza, el hambre, las desigualdades y el cambio climático. La Cumbre dio lugar a la adopción de un nuevo y ambicioso programa para el desarrollo sostenible, y de un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La lista completa de ODS y las correspondientes metas están disponibles en

los ODS, la búsqueda de pleno empleo y empleo decente para todos ha recibido renovada importancia, siendo el octavo objetivo “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. El KILM presenta estadísticas sobre varios indicadores propuestos actualmente para medir la evolución hacia el octavo ODS, a saber: PIB per cápita y crecimiento del PIB; proporción del empleo informal en el sector no agrícola; relación empleo-población; tasa de desocupación; tasa de desocupación juvenil; y proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan ni reciben formación. Estos indicadores corresponden a los cuadros A1, 8, 2b, 9b, 10b y 10c del KILM, respectivamente<sup>7</sup>. Además, el KILM también proporciona valiosa información sobre los indicadores de interés al seguimiento de otros ODS vinculados con el empleo y el mercado de trabajo, como las estadísticas sobre la pobreza y la distribución de ingresos del cuadro 17a, que pueden utilizarse para medir la evolución hacia el primer ODS, “poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”.

### Vigilar la igualdad en el mercado de trabajo

Las mujeres afrontan problemas específicos para conseguir trabajo decente. La mayor parte de los indicadores KILM está desglosados por sexo, lo cual permite comparar las oportunidades de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Muchos de los análisis de las “tendencias” asociados con determinados indicadores se centran en el avance (o la falta de avance) hacia el objetivo de la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral<sup>8</sup>.

### Evaluar el empleo en un mundo cada vez más globalizado

La globalización ofrece ventajas potenciales para todos, pero, hasta el momento, sus beneficios no han llegado a suficientes personas. Por tanto, el objetivo es asumirla adaptándola para que impulse

la creación de oportunidades de trabajo decente para todos (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004). Una forma de hacerlo es incluir el empleo como objetivo central de las políticas macroeconómicas y sociales. Al respecto, los indicadores KILM pueden ser útiles, pues permiten vigilar la dinámica del empleo ligada a la globalización. Por ejemplo, algunos estudios indican que la globalización repercute en la pérdida y la creación de empleo, y en la variación de los salarios y de la productividad (y por ende en la competitividad internacional). Si los indicadores reflejan consecuencias negativas de la globalización, pueden buscarse formas de modificar las políticas macroeconómicas a fin de reducir al mínimo los costos de los ajustes y redistribuir las ganancias de la globalización de forma más justa.

### Determinar las “mejores prácticas”

El KILM permite buscar ejemplos de las mejores prácticas sobre diversos temas en distintos países; por ejemplo, países en los que la brecha salarial ocupacional de género es nula o mínima; países en los que las personas jóvenes no sufren situaciones de desventaja para acceder al empleo; países en los que la productividad laboral y los costos laborales tienen un equilibrio tal que anima la competitividad internacional; países en los que el crecimiento económico ha ido acompañado del aumento de oportunidades de empleo; países en los que se logra reducir una tasa de desocupación elevada; y muchas situaciones más. En cada caso, la clave es detectar políticas que han arrojado resultados positivos en el mercado de trabajo, y ponerlas de relieve como posibles prácticas fructíferas susceptibles de utilizarse en otros lugares.

### Análisis del mercado de trabajo utilizando varios indicadores KILM

Cada vez son más los países que producen datos sobre la desocupación y sobre el empleo total. No obstante, utilizar estas estadísticas de manera aislada tiene sus limitaciones, por lo cual cabe ser prudentes al interpretarlas; se insta a los usuarios a enfocar los acontecimientos del mercado de trabajo desde una perspectiva más amplia, y a combinar una gama de estadísticas. La ventaja de utilizar tasas de desocupación total es la relativa facilidad de recopilación y comparabilidad de los

<http://unstats.un.org/unsd/statcom/47th-session/documents/2016-2-IAEG-SDGs-Rev1-S.pdf>.

<sup>7</sup> La lista más reciente de propuestas de indicadores disponible al momento de redactar este documento (difundida por primera vez el 11 de agosto de 2015) puede consultarse en inglés en:

<http://unstats.un.org/sdgs/files/List%20of%20Indicator%20Proposals%2011-8-2015.pdf>.

<sup>8</sup> Para consultar una guía sobre la utilización de los indicadores KILM para evaluar la igualdad de género, véase OIT, 2010.

datos de un número apreciable de países. Pero la desocupación es solo un aspecto de la situación del mercado laboral, y (al igual que con cualquier otro indicador del mercado laboral) si se lo examina de modo aislado se ignoran otros elementos del mercado laboral que, no por ser más difíciles de cuantificar, son menos significativos.

Por lo tanto, el primer paso para analizar el mercado de trabajo es determinar el desglose de la situación de la fuerza de trabajo con respecto a la población<sup>9</sup>. Conforme a las definiciones establecidas en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013 (OIT, 2013), la población en edad de trabajar puede desglosarse en personas fuera de la fuerza de trabajo (antiguamente conocidas como inactivas: KILM 13), personas ocupadas (KILM 2) o personas desocupadas (que no trabajan pero buscan trabajo: KILM 9 y 10). Una proporción grande de población desocupada y/o fuera de la fuerza de trabajo, denota la sustancial subutilización de la fuerza de trabajo eventual, y, por lo tanto, del potencial económico de un país. Siempre que sea posible, los gobiernos que se encuentran en tal situación deben analizar las causas de la inactividad; a su vez, ello podría mostrarles las opciones políticas necesarias para cambiar la situación.

Por ejemplo, si la mayor parte de la población fuera del mercado de trabajo son mujeres que no trabajan debido a sus responsabilidades familiares, el Estado tal vez deba fomentar un clima que facilite la participación económica femenina; por ejemplo, adoptando medidas, como la creación de guarderías, o estableciendo horarios flexibles. Por otro lado, si la discapacidad es causante habitual del hecho de estar fuera de la fuerza de trabajo, podrían ejecutarse programas de promoción del empleo de las personas con discapacidad, para reducir la tasa de inactividad. Es más difícil volver a captar a quienes han abandonado el mercado de trabajo por “desaliento” (personas llamadas “buscadores desalentados”); esto es, porque sienten que no hay puestos de trabajo adecuados, o que carecen de las competencias adecuadas o porque no saben dónde buscarlos; sin embargo, tal vez sea posible estimular su confianza a través de la

participación en programas de formación y de asistencia en la búsqueda de empleo. En todo contexto nacional, la combinación correcta de políticas solo puede diseñarse si se estudian pormenorizadamente las causas de la inactividad.

La propia desocupación debe analizarse en función del sexo (KILM 9), la edad (KILM 10), la duración (KILM 11) y el nivel de estudios (KILM 14), para poder comprender mejor la composición de la población sin empleo, y elegir las políticas de desocupación apropiadamente. También podrían ser importantes y dignas de análisis, si se dispone de los datos pertinentes, otras características de la desocupación que no aparecen en el KILM, tales como el entorno socioeconómico, la experiencia laboral, y otras, a fin de determinar qué grupos afrontan dificultades particulares. Paradójicamente, hay países en los que una tasa de desocupación baja bien puede estar encubriendo un nivel sustancial de pobreza (véase el KILM 17), mientras que hay otros con un desarrollo económico significativo y baja incidencia de la pobreza donde puede haber una tasa de desocupación alta. En países que no cuentan con la red de seguridad que ofrecen el seguro de desocupación y las prestaciones de bienestar, muchas personas sencillamente no pueden permitirse estar desocupadas, por mucha solidaridad familiar con que cuenten. En cambio, deben buscarse la vida de la mejor manera posible, y a menudo lo hacen en la economía informal. En países que cuentan con regímenes de protección social bien establecidos, o cuando los trabajadores disponen de ahorros u otros medios de asistencia, estos tienen más margen para dedicar tiempo a la búsqueda de un puesto de trabajo más idóneo. Así pues, en muchas economías en desarrollo el problema no es tanto la desocupación, sino la falta de oportunidades de trabajo decente y productivo para quienes están ocupados.

Estos aspectos hacen necesario desglosar también la cifra de empleo total, para poder evaluar el bienestar de la población trabajadora, a la luz de la premisa de que no todo el trabajo es “trabajo decente”. Si en la fuerza de trabajo predominan los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores familiares no remunerados (véase KILM 3), el indicador de la población ocupada total (KILM 2) pierde valor como medida normativa. ¿Son estas personas “empleadas”? Conforme a la definición internacional, sí. ¿Están en la categoría de empleo decente? Posiblemente no. Si bien técnicamente se trata de ocupados, la

<sup>9</sup> Para consultar ejemplos de cómo analizar el mercado de trabajo en un país en concreto utilizando los indicadores KILM, véase OIT, 2011, Capítulo 1, sección C; OIT, 2007, Anexo F.

situación laboral de algunos trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares no remunerados es frágil, y la línea entre empleo y desocupación suele ser delgada. Si en la economía formal se crean empleos asalariados, esta fuerza de trabajo contingente acudirá rauda. Además, deben hacerse otras evaluaciones para determinar si estos trabajadores en general son pobres (KILM 17b), se desempeñan en actividades agrícolas tradicionales (KILM 4), venden bienes en el mercado informal y no gozan de seguridad laboral (KILM 8), trabajan demasiado tiempo (KILM 7a) o desean trabajar más tiempo (KILM 12).

En un mundo ideal, analizar los mercados de trabajo utilizando una gama amplia de indicadores, como los disponibles en el sistema KILM sería tarea fácil, pues se dispondría de los datos relativos a cada indicador y para cada país. Pero, por supuesto, la realidad es bastante diferente. Pese a las mejoras recientes de los programas estadísticos nacionales y a la eficacia de la recolección por parte del programa KILM, un vistazo a la disponibilidad de datos para cada país en el KILM revela que, sigue habiendo muchas lagunas.

La cobertura de los indicadores KILM es particularmente baja en los países africanos, lo cual es comprensible, dada la escasa prioridad que probablemente se atribuya a realizar encuestas de empleo en países sumidos en la pobreza y conflictos políticos. Lo paradójico es que esta es precisamente la región sobre la que más información se necesita sobre el mercado de trabajo, tanto para fundamentar la asignación de recursos escasos, como para elaborar políticas nacionales apropiadas y bien orientadas que ayuden a la población a “salir de la pobreza”<sup>10</sup>. Hay muchas economías en desarrollo en las que es imperativo idear programas estadísticos nacionales. Así, instamos a los donantes a tener en cuenta la idoneidad e importancia de destinar fondos al aumento de la capacidad en materia estadística, y a que animen a los gobiernos a dar más prioridad a la formulación de programas estadísticos.

<sup>10</sup> La OIT recomienda vivamente que el empleo se incluya en la esencia de las estrategias de reducción de la pobreza, y señala en particular que “el mundo del trabajo es precisamente la clave para lograr una erradicación contundente, progresiva y duradera de la pobreza” (OIT, 2003).

## Organización y cobertura del KILM

La División de Estadística de las Naciones Unidas compila estadísticas para aproximadamente 230 países, zonas y territorios<sup>11</sup>. Para cada edición del KILM, la OIT ha hecho el máximo esfuerzo para reunir datos sobre los indicadores correspondientes al mayor número posible de países, zonas y territorios. En el caso de indicadores sobre los que se carece de información del país, ello suele deberse a que éste no estaba en condiciones de facilitar información sobre el indicador en cuestión, o a que la información disponible no era actualizada, o no reunía las condiciones necesarias para su inclusión en el KILM.

En el KILM, los países se agrupan de dos formas: geográficamente, distinguiendo a los países por región y subregión (gran subregión y subregión detallada); y en función de los ingresos per cápita, según la clasificación del Banco Mundial. Los principales grupos geográficos son cinco: 1) África; 2) Américas; 3) Estados Árabes; 4) Asia y el Pacífico; y 5) Europa y Asia Central. A su vez, estas se dividen en las 11 correspondientes grandes subregiones: 1.1) África del Norte; 1.2) África Subsahariana; 2.1) América Latina y el Caribe; 2.2) América del Norte; 3.1) Estados Árabes; 4.1) Asia Oriental; 4.2) Asia Sudoriental y el Pacífico; 4.3) Asia Meridional; 5.1) Europa Septentrional, Meridional y Occidental; 5.2) Europa Oriental; y 5.3) Asia Central y Occidental, y en las correspondientes 20 subregiones detalladas: 1.1.1) África del Norte; 1.2.1) África Central; 1.2.2) África Oriental; 1.2.3) África Meridional; 1.2.4) África Occidental; 2.1.1) Caribe; 2.1.2) América Central; 2.1.3) América del Sur; 2.2.1) América del Norte; 3.1.1) Estados Árabes; 4.1.1) Asia Oriental; 4.2.1) Asia Sudoriental; 4.2.2) Islas del Pacífico; 4.3.1) Asia Meridional; 5.1.1) Europa del Norte; 5.1.2) Europa Meridional; 5.1.3) Europa Occidental; 5.2.1) Europa Oriental; 5.3.1) Asia Central; y 5.3.2) Asia Occidental. Hay cuatro grupos de ingresos: 1) países de ingreso alto; 2) países de ingreso mediano alto; 3) países de ingreso mediano bajo; y 4) países de ingreso bajo.

<sup>11</sup> División de Estadística, “Countries or areas, codes and abbreviations”, disponible en inglés en: <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49alpha.htm>.

La base de datos KILM contiene estadísticas correspondientes a todos los años desde 1980, y los datos se actualizan anualmente. La OIT hace todo lo posible por proporcionar el KILM en español y en francés, además de la versión en inglés. Estas otras versiones se facilitan solo en versión electrónica. Los usuarios del programa informático pueden elegir su idioma de preferencia: español, francés o inglés, desde el menú de archivo, y en cualquier momento puede cambiar de un idioma a otro.

### Bases de información e información metodológica

Para compilar el KILM, la OIT reúne información de bases de datos internacionales siempre que es posible; cuando un país no está incluido en dichas bases de datos, se recurre directamente a la información de fuentes nacionales. El KILM incluye compilaciones realizadas por organizaciones internacionales como las siguientes:

- Departamento de Estadística de la OIT (ILOSTAT)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat)
- Banco Mundial
- *Conference Board*
- Instituto de Estadística de la UNESCO

La información almacenada por estas organizaciones suele proceder de fuentes nacionales o se basa en publicaciones oficiales de los países.

Cuando para un mismo caso hay varias fuentes, se examinan la información y los antecedentes de cada una, y se seleccionan los datos más adecuados, previa evaluación de la fiabilidad de las fuentes, la disponibilidad de la información metodológica y notas explicativas sobre el alcance de la cobertura, la disponibilidad de información desglosada por sexo y edad, y el grado de cobertura histórica. Ocasionalmente, para un único país se han elegido y presentado dos fuentes de datos. Las rupturas de una serie histórica se señalan debidamente.

Por lo que respecta a los países cuyos sistemas de información sobre el mercado de trabajo están

menos desarrollados, como los de las economías en desarrollo, es posible que, visto que no siempre es fácil mismo para los formuladores de políticas e interlocutores sociales del propio país disponer de la información necesaria, es probable que menos lo sea para las organizaciones internacionales que tratan de compilar conjuntos de datos a nivel mundial. Sin embargo, aunque sea común que estos países no cuenten con encuestas de empleo regulares, muchos de ellos recopilan información sobre el mercado de trabajo mediante otros tipos de encuestas de hogares, encuestas de establecimientos, censos de población y registros administrativos, de modo tal que el principal problema no es tanto la falta de información, sino su transmisión a la comunidad internacional. En las ediciones anteriores y en la presente edición del KILM, se puso especial empeño en aprovechar los conjuntos de datos publicados por las oficinas nacionales de estadística en Internet. Esta recolección de datos sigue en marcha, y ayuda al programa KILM, a ILOSTAT y a otros programas de investigación y publicaciones de la OIT a ampliar la cobertura de los indicadores.

### Notas y “rupturas”

La recopilación de indicadores sobre el mercado de trabajo conlleva el deseo de ponderar la cobertura geográfica lo más amplia posible en un lapso determinado, a la luz de la necesidad de lograr el mayor nivel posible de comparabilidad o armonización. Lograr un equilibrio armonioso entre cobertura y comparabilidad es una tarea complicada; el único modo realista de conciliar los dos elementos es proporcionar la mayor cantidad de información metodológica posible, y al mismo tiempo, “señalar” las cuestiones que probablemente planteen problemas a los usuarios interesados en hacer comparaciones válidas entre países cuya metodología y definiciones estadísticas tal vez no coincidan en todos los aspectos. Cada indicador tiene una sección sobre “limitaciones para la comparabilidad”, y en cada caso se incluyen notas lo más explícitas posible sobre la metodología y las fuentes incluidas.

Para muchos usuarios de información sobre el mercado de trabajo, la continuidad histórica es importante. Sin llegar a sobrecargar los cuadros de los indicadores, es necesario alertar a los usuarios sobre toda variación significativa en la fuente, definición o cobertura de la información de un año a otro. Una “b” ubicada en el extremo de una “ruptura” cronológica denota un cambio de

metodología, del alcance de la cobertura y/o del tipo de fuente utilizada en un país.

Cuando la información se obtuvo de otras bases de información internacionales, de conjuntos de indicadores regionales sobre el mercado de trabajo, o directamente de fuentes oficiales, siempre que fue posible se han proporcionado los enlaces a la fuente y al proveedor de información.

### Comparabilidad internacional

La comparabilidad internacional es posible si hay normas internacionales sobre las estadísticas laborales. La comunidad internacional reconoce dos modalidades de estas normas: 1) los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo; y 2) las resoluciones y directrices adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Estas resoluciones no son vinculantes, pero ofrecen directrices detalladas sobre los marcos teóricos, las definiciones operacionales y las mediciones metodológicas destinadas a la producción y difusión de las diversas estadísticas laborales<sup>12</sup>.

Cabe insistir en que siempre habrá importantes salvedades sobre los métodos de medición, y en que el proceso de selección supone tiempo y esfuerzos antes de poder realizar comparaciones internacionales razonables. A menudo, las limitaciones para la comparabilidad se refieren a determinados indicadores; sin embargo, por lo que respecta a todos, hay cuestiones normativas dignas de atención en cada caso. Por ejemplo, las comparaciones sin duda se verán afectadas por la precisión de las mediciones realizadas para cada país y año, y por diferencias sistemáticas entre las fuentes en relación con la metodología de recolección, las definiciones, el alcance de la cobertura y el periodo de referencia.

Para reducir al mínimo las interpretaciones erróneas, se facilitan notas pormenorizadas que indican la base de información, el tipo de fuente (encuestas de hogares y/o de empleo; censos; registros administrativos; etc.), y las variaciones o desviaciones de la cobertura, como grupos de edad, cobertura geográfica (nacional, urbana, ciudad capital), etc. Al analizar un indicador determinado o al hacer referencia a éste, el usuario deberá examinar detenidamente la sección “limitaciones para la comparabilidad” y las notas de los cuadros de datos.

### Estimaciones mundiales y regionales

La 9.<sup>a</sup> edición del KILM ofrece al usuario acceso directo a estimaciones mundiales y regionales de la OIT desde 1991 hasta el presente. Se exponen cuadros sobre los indicadores siguientes: tasa de participación de la fuerza de trabajo (cuadro R1), razón empleo-población (R2), situación en el empleo (R3), empleo por sector (R4), tasa de desocupación (R5), tasa de desocupación juvenil (R6), índice de la tasa de empleo juvenil (R7), productividad laboral (R8) y empleo por nivel económico (R9).

Al igual que otros cuadros del KILM basados en datos por país, varios de estos conjuntos de datos (R1, R2, R7 y R9) pueden filtrarse según el año, el sexo y el grupo de edad; el usuario tendrá acceso a los valores absolutos y a las tasas primarias. Las estimaciones se extraen utilizando uno de los tres modelos que aplican técnicas de regresión multivariante, para imputar los valores faltantes de nivel nacional. Los procedimientos utilizados en los modelos de estimación mundial y regional de la OIT se explican pormenorizadamente en el recuadro 1b.

<sup>12</sup> Para consultar la resolución pertinente más reciente de la CIET, véase el recuadro 1c más adelante.



### Recuadro 1b. Metodología de la OIT para producir estimaciones mundiales y regionales de los indicadores del mercado de trabajo

La mayor dificultad para producir estimaciones totales son los datos faltantes. En un mundo ideal, producir estimaciones mundiales y regionales de los indicadores del mercado de trabajo, por ejemplo, sobre el empleo, solo supondría sumar el total de personas empleadas de los países del mundo o de una región determinada. Sin embargo, puesto que no todos los países dan cuenta de datos cada año, y que incluso hay algunos que no declaran ningún dato para ningún año, no es posible extraer estimaciones globales de los indicadores del mercado de trabajo limitándose a sumar todos los países.

Para resolver el problema de los datos faltantes, el antiguo Grupo de Trabajo sobre Tendencias de la OIT diseñó varios modelos econométricos que se mantienen activos y se utilizan para producir estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo sobre los países y los años respecto de los que no se dispone de datos reales. El modelo de Tendencias Mundiales del Empleo (modelo GET, por sus siglas en inglés) se utiliza para producir estimaciones –desglosadas por edad y por sexo– de la razón empleo-población; situación en el empleo; empleo por sector; desocupación; desocupación juvenil y productividad laboral (KILM 2, 3, 4, 9, 10 y 16). El modelo econométrico descrito en el KILM 17 se utiliza para producir estimaciones sobre el empleo por nivel económico. Las estimaciones mundiales y regionales de la fuerza de trabajo del KILM 1 y KILM 13 se calculan utilizando el modelo Tendencias de la Fuerza de Trabajo (modelo TLF).

Cada uno de estos modelos utilizan técnicas de regresión multivariante, para imputar los valores de ámbito nacional faltantes. En cada modelo, en primer lugar se reúnen todos los fragmentos conocidos de información real (es decir, todos los puntos de datos reales) sobre cada indicador en cuestión. Solo se incorporan datos de cobertura nacional y comparables entre países y en el tiempo. Se trata de un importante criterio de selección cuando se aplican los modelos, pues estos están diseñados para utilizar la relación entre los diversos indicadores del mercado de trabajo y sus correspondencias macroeconómicas – como el PIB per cápita, las tasas de crecimiento del PIB, las tendencias demográficas, la participación del país en la Iniciativa en favor de los Países Pobres Muy Endeudados (PPME), los indicadores geográficos, y las variables cronológicas ficticias– que permiten producir estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo cuando no existen datos. Por lo tanto, la comparabilidad de los datos sobre el mercado laboral que se incorporan a los modelos de imputación es esencial para que los modelos capten con exactitud la relación entre los indicadores del mercado de trabajo y las variables macroeconómicas.

El último paso del proceso de estimación tiene lugar una vez que se han reunido los conjuntos de datos que incluyen tanto los datos reales como los datos imputados. En esta fase, los datos de los países se suman para producir las estimaciones mundiales y regionales definitivas. Para mayor información sobre *Trends Econometric Models* (incluidos los modelos GET y TLF), pueden consultarse los documentos de información técnica disponibles (en inglés) en el sitio web siguiente: [http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS\\_114246/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/projects/WCMS_114246/lang--en/index.htm).

### Resumen de los 17 Indicadores Clave del Mercado de Trabajo de la OIT

La 9.<sup>a</sup> edición del KILM proporciona indicadores sobre la fuerza de trabajo, el empleo, la desocupación, la subocupación, el nivel educativo, los salarios y los costos laborales, la productividad y la pobreza. A continuación se explica brevemente cada uno de los 17 indicadores.

#### KILM 1. Tasa de participación en la población activa

La tasa de participación de la fuerza de trabajo mide la proporción de población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea porque trabaja en un empleo remunerado o porque se halla en plena búsqueda de empleo. Este indicador permite conocer el volumen relativo de la oferta de mano de obra disponible para participar en la producción de bienes y servicios. El desglose de

la fuerza de trabajo (antiguamente denominada población económicamente activa) por sexo y por grupo de edad proporciona el perfil de la distribución de la fuerza de trabajo en un país.

El cuadro 1a contiene estimaciones y proyecciones de la tasa de participación de la fuerza de trabajo desglosadas por sexo, para los grupos de edad estándar siguientes: 15+, 15–24, 15–64, 25–34, 25–54, 35–54, 55–64 y 65+, y para los años 1990 a 2030. Las tasas de participación están armonizadas teniendo en cuenta las diferencias de metodologías nacionales de recolección y tabulación, además de otros factores específicos de cada país, como el requisito del servicio militar. Las series incluyen tanto los datos declarados por los países, como los datos imputados, y estimaciones nacionales exclusivamente, lo cual significa que no hay limitaciones geográficas sobre la cobertura. El cuadro 1b contiene las tasas de participación de la fuerza de trabajo declaradas por los países, desglosadas por sexo y por grupo: total (15+), jóvenes (15–24) y adultos (25+), cuando se dispone de ellos.

### **KILM 2. Razón empleo-población**

La razón empleo-población se define como la proporción de población nacional en edad de trabajar que tiene empleo (la relación empleo juvenil-población es el porcentaje de población joven, por lo general, definida como personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años que están ocupadas). Un índice elevado indica que una gran proporción de la población de un país está ocupada; por el contrario, un índice bajo indica que una gran proporción de la población no participa directamente en actividades relacionadas con el mercado laboral, ya sea porque esas personas están desocupadas o (más probablemente) porque están completamente al margen de la fuerza de trabajo. El cuadro 2a ofrece una serie armonizada de razones empleo-población, según las estimaciones y proyecciones de la OIT (como el cuadro 1a), por sexo y grupo de edad: total (15+), jóvenes (15–24) y adultos (25+). El cuadro 2b contiene estimaciones nacionales de razones empleo-población, también desglosadas por sexo y grupo de edad, cuando se dispone de los datos pertinentes.

La razón empleo-población proporciona información sobre la capacidad de una economía para crear empleo; para muchos países, el

indicador ofrece más información que la tasa de desocupación. Pese a que un índice general alto por lo general se considera positivo, tomado de forma aislada, este indicador no basta para evaluar el nivel de trabajo decente o del déficit de trabajo decente; para evaluar cuestiones como los ingresos, las horas de trabajo, el empleo informal, el subempleo y las condiciones de trabajo se necesitan otros indicadores. Las razones empleo-población revisten particular interés al desglosarse según el sexo, pues los índices correspondientes a los hombres y a las mujeres pueden proporcionar información sobre las diferencias de género en la actividad del mercado de trabajo en un país determinado.

### **KILM 3. Situación en el empleo**

Los indicadores de situación en el empleo establecen una distinción entre las dos categorías principales de personas ocupadas: 1) asalariados (también conocidos como trabajadores asalariados o a sueldo) y 2) trabajadores independientes. Estos últimos pueden subdividirse en las categorías siguientes: a) empleadores, b) trabajadores por cuenta propia, c) socios de cooperativas de producción, y d) trabajadores familiares auxiliares. Cada una de estas categorías se expresa como proporción del número total de personas ocupadas. La categorización por situación en el empleo ayuda a comprender tanto la dinámica del mercado de trabajo como el nivel de desarrollo de un país determinado. Con el paso del tiempo, y dado el crecimiento económico, cabría prever un giro del empleo, de la agricultura al sector industrial y de servicios, el correspondiente aumento de la cantidad de trabajadores asalariados, y el consiguiente descenso del número de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares, muchos de los cuales provendrían del empleo en el sector agrícola.

El método de categorización del empleo según la situación se basa en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) de 1993, que toma el empleo de una persona en un momento determinado, con respecto al tipo de contrato de empleo explícito o implícito que tiene dicha persona con terceros u organizaciones. Estas clasificaciones de la situación en el empleo reflejan el grado de riesgo económico que entrañan las diversas fórmulas, uno de cuyos elementos es la firmeza de la relación entre el interesado y su puesto de

trabajo, y la jerarquía vigente o futura respecto del establecimiento y respecto de otros trabajadores.

#### **KILM 4. Empleo por sector**

Este indicador divide el empleo en tres sectores amplios –agricultura, industria y servicios– y los expresa individualmente como porcentaje del empleo total. El indicador muestra el crecimiento y la reducción del empleo a una escala sectorial más amplia, y además resalta las diferencias de tendencias y niveles entre economías desarrolladas y economías en desarrollo. Los flujos de empleo por sector constituyen un factor importante en el análisis de las tendencias de la productividad, pues el crecimiento de la productividad en un sector ha de distinguirse del crecimiento derivado del paso desde un sector de productividad baja a uno de productividad alta. La adición de otros detalles sectoriales en los cuadros 4b, 4c y 4d es útil para demostrar las tendencias del empleo en los distintos sectores de la economía.

Los sectores de actividad económica se definen conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU), Revisión 2 (1968), Revisión 3 (1990) y Revisión 4 (2008).

#### **KILM 5. Empleo por ocupación**

El empleo por ocupación se presenta en tres cuadros, conforme a los principales grupos de la clasificación: el cuadro 5a, según la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones, de 2008 (CIUO-08); el cuadro 5b, según la CIUO-88; y el cuadro 5c, según la CIUO-68. Los tres cuadros están desglosados por sexo.

Este indicador capta el interés generalizado. Los economistas utilizan la ocupación al analizar las diferencias en la distribución de las ganancias y los ingresos en el tiempo y entre grupos –por ejemplo, entre mujeres y hombres– y también al analizar los desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo en los diferentes mercados laborales. Los formuladores de políticas utilizan las estadísticas ocupacionales como complemento de la formulación y ejecución de políticas económicas y sociales, y para vigilar el avance de su aplicación; por ejemplo, respecto de la planificación del empleo y la planificación de la educación y la formación profesional. Los

directivos de establecimientos necesitan las estadísticas ocupacionales para planificar y tomar decisiones sobre las políticas en materia de recursos humanos, y para controlar las condiciones de trabajo, tanto en el plano de las empresas como en el marco del sector y de los mercados de trabajo pertinentes.

#### **KILM 6. Trabajadores a tiempo parcial**

En los últimos decenios, el trabajo a tiempo parcial ha registrado un rápido crecimiento en las economías desarrolladas. Esta tendencia guarda relación con el aumento de la cantidad de mujeres en el mercado laboral, pero también con las medidas tendientes a introducir flexibilidad en el mismo, para contrarrestar las reformas de la ordenación del trabajo en los sectores, y al crecimiento del sector de servicios.

El indicador sobre los trabajadores a tiempo parcial se centra en las personas cuyo total de horas de trabajo es inferior al “tiempo completo”, como proporción del empleo total. Habida cuenta de que no existe una definición internacional convenida con respecto a la cantidad de horas semanales que equivalen a trabajo a tiempo completo, la línea divisoria se determina país por país, o mediante el uso de estimaciones especiales. En el caso de este indicador, se calculan dos medidas: total de empleo a tiempo parcial, como proporción del empleo total, en ocasiones, citado como “tasa de empleo a tiempo parcial” o la “incidencia del empleo a tiempo parcial”; y el porcentaje de población ocupada femenina que trabaja a tiempo parcial.

#### **KILM 7. Horas de trabajo**

El número de horas trabajadas repercute en la salud y el bienestar de los trabajadores y en el nivel de productividad y los costos laborales de los establecimientos. Así pues, al realizar un seguimiento de las condiciones de vida y de trabajo y analizar los acontecimientos económicos, es importante medir el nivel y las tendencias de las horas trabajadas en una sociedad, en los diferentes grupos de trabajadores y de los trabajadores individualmente.

En el KILM 7 se incluyen dos medidas sobre las horas de trabajo, para ofrecer un panorama general del tiempo que los asalariados en el mundo dedican a la actividad laboral. La primera guarda relación con las horas semanales que

trabaja un asalariado (véase el cuadro 7a). Este cuadro muestra la cantidad de asalariados clasificados en función de las horas semanales que trabaja, utilizando las bandas siguientes: menos de 15 horas trabajadas por semana; entre 15 y 29 horas; entre 30 y 34 horas; entre 35 y 39 horas; entre 40 y 48 horas; y 49 horas y más, según los datos disponibles. Cuando es posible, los datos se desglosan por sexo, por grupo de edad (total, jóvenes y adultos) y por situación en el empleo (total, y personas asalariadas o a sueldo). La segunda medida es el promedio de horas reales trabajadas por año por persona (cuadro 7b).

### **KILM 8. Empleo en la economía informal**

En muchos países, la economía informal desempeña un papel fundamental en la creación de empleo, la generación de ingresos y la producción. En países que tienen una tasa de crecimiento demográfico o de urbanización elevada, la economía informal tiende a absorber la mayor parte del crecimiento de la fuerza de trabajo. En general, se reconoce que el trabajo en la economía informal se caracteriza por falta de identidad jurídica; condiciones de trabajo deficientes; falta de afiliación al sistema de protección social; mayor incidencia de accidentes y enfermedades laborales; y limitada libertad de asociación. Conocer cuántas personas se encuentran en la economía informal es un punto inicial para examinar el alcance y el contenido de las medidas políticas necesarias.

El KILM 8 incluye las estimaciones nacionales del empleo informal. El cuadro 8 combina dos indicadores de la economía informal: empleo en el sector informal, o sea, la medición basada en las empresas definida por la Decimoquinta CIET; y empleo informal, la medición de base laboral más amplia recomendada por la Decimoséptima CIET. Esta última incluye tanto a las personas ocupadas en empresas del sector informal, como a quienes están en situación de empleo informal fuera del sector informal (asalariados con un trabajo informal), así como a los trabajadores familiares auxiliares de empresas (familiares) del sector formal o informal y los trabajadores por cuenta propia que se dedican a la producción de bienes para el propio uso final de la familia. El empleo informal y sus subcategorías se presentan como proporción del total de empleo no agrícola.

### **KILM 9. Desocupación**

La tasa de desocupación es probablemente la medida del mercado laboral más conocida, y sin duda, una de las más citadas en los medios de comunicación de muchos países. Junto con la tasa de participación de la fuerza de trabajo (KILM 1) y la razón empleo-población (KILM 2), proporciona el indicador más amplio disponible sobre la actividad económica y la situación en términos de mercado laboral de los países que periódicamente recogen información sobre la fuerza de trabajo. La tasa de desocupación indica la proporción de la fuerza de trabajo que no tiene trabajo, que está disponible para trabajar, y que está en plena búsqueda de empleo. No debe confundirse con la medición de las dificultades económicas, si bien suele haber correlación entre los dos elementos. El cuadro 9a proporciona una serie armonizada de tasas de desocupación, según las estimaciones de la OIT (al igual que los cuadros 1a y 2a), por sexo; el cuadro 9b contiene estimaciones nacionales del total de desocupación, cuando es posible, por sexo; y el cuadro 9c muestra los flujos de entrada y salida de la desocupación, medidos según la probabilidad (tasa de riesgo) de perder el puesto de trabajo una vez que se está ocupado, o de encontrar un puesto cuando se está desocupado.

La Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la Decimonovena CIET, la cual actualiza y sustituye la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la Decimotercera CIET, define como “personas desocupadas” a todas aquellas personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante el periodo de referencia se hallen sin empleo, corrientemente disponibles para trabajar y en busca de empleo. Sin embargo, debe reconocerse que las definiciones y la cobertura de la desocupación de cada país pueden variar en función de factores tales como los límites de edad, los criterios de búsqueda de empleo, y el tratamiento; por ejemplo, de las personas temporalmente despedidas, desalentadas con respecto a las perspectivas laborales, o que buscan trabajo por primera vez.

## KILM 10. Desocupación juvenil

La desocupación juvenil es un importante tema de política en muchos países de todo nivel de desarrollo. A los fines de este indicador, el término “jóvenes” comprende a toda persona de entre 15 y 24 años de edad, mientras que “adultos” remite a las personas de 25 años o mayores, aunque las definiciones de cada grupo de edad difieren entre países. El indicador presenta la desocupación juvenil en cuatro formas: a) tasa de desocupación juvenil; b) índice de la tasa de desocupación juvenil con respecto a la de los adultos; c) participación de los jóvenes en la desocupación total; y d) desocupación juvenil como proporción de la población de jóvenes.

Las mediciones del KILM 10 deben examinarse conjuntamente; analizadas por separado, cualquiera de las cuatro podría presentar una imagen distorsionada. Por ejemplo, un país puede tener un índice alto de desocupación entre jóvenes y adultos, y, sin embargo, una proporción baja de desocupación total. Al presentar la desocupación juvenil como proporción de la población de jóvenes se tiene en cuenta que una proporción grande de jóvenes se incorpora a la desocupación desde el exterior de la fuerza de trabajo. Tomados en conjunto, los cuatro indicadores muestran de un modo bastante completo los problemas que arrostran los jóvenes en la búsqueda de trabajo. El cuadro 10a ofrece una serie armonizada de tasas de desocupación juvenil, según las estimaciones de la OIT (como los cuadros 1a, 2a y 9a), por sexo; el cuadro 10b contiene estimaciones nacionales sobre la desocupación juvenil total, cuando es posible, por sexo. El cuadro 10c complementa la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, y muestra el número de jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación (NEET), como porcentaje de la población de jóvenes. A menos que en las notas se indique lo contrario, la tasa de NEET indicada es la correspondiente a los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

## KILM 11. Desocupación de larga duración

La desocupación tiende a tener efectos más graves cuanto más se prolonga. Por lo general, un periodo de desocupación breve puede paliarse con el seguro de desempleo, ahorros y, tal vez con ayudas de familiares. Sin embargo, cuando la desocupación se prolonga un año o más puede

provocar penurias financieras sustanciales, en especial cuando no existen las prestaciones de desempleo o se han agotado. La desocupación de larga duración no suele considerarse como indicador importante de las economías en desarrollo, donde la duración de la desocupación tiende a ser breve, debido a la falta de indemnizaciones por desempleo y a que la mayoría de la gente no puede permitirse estar sin trabajo un lapso prolongado. En consecuencia, la mayor parte de la información disponible sobre este indicador procede de economías más desarrolladas. Cuando es posible, los datos se presentan desglosados por sexo y por grupo de edad (total, jóvenes y adultos).

El cuadro 11a incluye dos medidas separadas de la desocupación de larga duración: a) personas que permanecen desocupadas durante un año o más, como porcentaje de la fuerza de trabajo; y b) personas desocupadas durante un año o más, como porcentaje del total de desocupados (incidencia de la desocupación de larga duración). El cuadro 11b incluye la cantidad de desocupados (así como su participación en la desocupación total) en lapsos de diferente duración: a) menos de un mes; b) entre un mes y menos de tres meses; c) entre tres meses y menos de seis meses; d) entre seis meses y menos de 12 meses; e) 12 meses o más. Cuando es posible, los datos se desglosan por sexo y por grupos de edad (total, jóvenes y adultos).

## KILM 12. Subocupación por insuficiencia de horas

La subocupación refleja la infrautilización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. La subocupación por insuficiencia de horas es el primer componente de la subocupación convenido y debidamente definido en la comunidad internacional de estadísticos del trabajo. La definición internacional fue adoptada por la Decimotercera CIET, celebrada en 1982, enmendada en 1998 por la Decimosexta CIET, y objeto de aclaraciones por la Decimonovena CIET en 2013. Incluye a todas aquellas personas ocupadas que, “durante el periodo de referencia corto, deseaban trabajar más horas, habían trabajado un número de horas inferior al valor umbral especificado a nivel nacional, y estaban disponibles para trabajar más horas durante un período posterior especificado”.

La importancia del indicador radica en que permite mejorar la descripción de los problemas relacionados con el empleo, y evaluar en qué medida se están utilizando los recursos humanos disponibles en los procesos de producción del país interesado. También proporciona aclaraciones valiosas para el diseño y la evaluación del empleo, los ingresos y los programas sociales. El indicador se calcula como la subocupación por insuficiencia de horas, como porcentaje del empleo total.

### **KILM 13. Personas fuera de la fuerza de trabajo**

La tasa de inactividad se define como el porcentaje de la población que no trabaja ni busca trabajo (esto es, ajena a la fuerza de trabajo). En el cuadro 13 se exponen las tasas de inactividad correspondientes a los grupos de edad 15+, 15–24, 15–64, 25–34, 25–54, 35–54, 55–64 y 65+. El grupo de edad de entre 25 y 54 años puede revestir particular interés pues se considera como la franja de edad más “activa” y representa a quienes en general se supone están en la fuerza de trabajo, que han terminado sus estudios y aún no han llegado a la edad de jubilación; por lo tanto, vale la pena investigar por qué estos participantes potenciales de la fuerza de trabajo están inactivos. La tasa de inactividad femenina, en particular, es un gran indicador de las costumbres sociales de un país; de las pautas respecto de las mujeres en la fuerza de trabajo, y de las estructuras familiares en general.

Al sumar la tasa de inactividad a la tasa de participación de la fuerza de trabajo (cuadro 1a del KILM) para el grupo correspondiente, el total será del 100 por ciento. Los datos del cuadro 13 han sido armonizados, para que tengan en cuenta las diferencias de metodología de recolección y tabulación entre países, y otros factores específicos de los países, como el requisito del servicio militar. La serie incluye los datos declarados por el país y los datos imputados, y las estimaciones exclusivamente, lo cual significa que no hay limitaciones geográficas de la cobertura.

### **KILM 14. Nivel de estudios y alfabetización**

Un aspecto del rendimiento del mercado laboral y la competitividad de un país que cobra cada vez más importancia es el nivel de

calificación de su población activa. En la actualidad, la información sobre el nivel de estudios es el mejor indicador disponible del nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Se trata de importantes determinantes de la capacidad de un país para competir con éxito en los mercados mundiales y para hacer un uso racional de los rápidos avances tecnológicos; también se cuentan entre los factores determinantes de la empleabilidad de los trabajadores.

El cuadro 14a presenta información sobre el nivel de estudios de la fuerza de trabajo; cuando es posible, por sexo y por grupo de edad (total, jóvenes y adultos). El cuadro 14b presenta la distribución de la población desocupada con respecto al nivel de estudios; cuando es posible, por sexo y por grupo de edad (total, jóvenes y adultos). El cuadro 14c presenta las tasas de desocupación de las personas con estudios completos, para el nivel equivalente o inferior al de enseñanza primaria, enseñanza secundaria o nivel superior respectivamente. Desde el punto de vista conceptual, las categorías utilizadas en los tres indicadores se basan en los niveles previstos por la Clasificación Internacional Uniforme de la Educación (CIUED). La CIUED fue diseñada por la UNESCO a modo de instrumento para reunir, compilar y presentar indicadores y estadísticas comparables en materia de educación, en los países y a escala internacional. Por último, el cuadro 14d refleja la medida del porcentaje de alfabetización en la población (total, jóvenes y adultos).

### **KILM 15. Salarios y costos laborales**

Los salarios constituyen un indicador del nivel y de la tendencia del poder adquisitivo de los trabajadores, y una aproximación de su nivel de vida. Los costos laborales proporcionan una estimación del gasto de los empleadores en el empleo de su fuerza de trabajo. En tal sentido, los indicadores son complementarios, pues reflejan los dos aspectos principales de las medidas existentes de los indicadores salariales; uno procura realizar un seguimiento de los ingresos de los asalariados, y el otro muestra los costos que entraña su empleo para el empleador. La información sobre los salarios promedio representa uno de los elementos más importantes de la información sobre el mercado de trabajo. Habida cuenta de que el salario es una modalidad

sustancial de los ingresos que recibe buena parte de la población económicamente activa, la información sobre el nivel salarial es esencial para evaluar el nivel de vida y las condiciones de empleo y de vida de este grupo de trabajadores, en las economías desarrolladas y en las economías en desarrollo.

El costo laboral medio por hora es un indicador destinado a reflejar el gasto de un empleador en prestaciones abonadas a sus empleados en concepto de remuneración por hora de trabajo. Los asalariados reciben estas prestaciones directamente, como total de ingresos brutos, o indirectamente, como cotizaciones del empleador a los regímenes obligatorios de seguridad social contractuales y privados, planes de pensiones, sistemas de seguro de vida y de accidente, y sistemas de prestaciones para el personal.

El cuadro 15a presenta las tendencias de los salarios mensuales medios, en términos nominales y en términos reales (es decir, ajustados según la variación de los precios al consumidor). Tanto la serie de los salarios nominales como la de los salarios reales se presentan en moneda local. Gracias a ello, los usuarios pueden calcular la tasa de crecimiento salarial nominal y real sin la distorsión provocada por las fluctuaciones del tipo de cambio, y vincular los datos salariales con otros datos expresados en la moneda nacional. El cuadro 15b tiene que ver con el nivel, las tendencias y la estructura del costo laboral por hora para el empleador, en el sector de la manufactura. El costo laboral total también se divide en “remuneración directa por hora”, y en las subcategorías “remuneración por tiempo trabajado”, “prestaciones abonadas directamente” y “gastos en concepto de seguro social e impuestos laborales”; en este caso, todas las variables se expresan en dólares de los Estados Unidos.

#### **KILM 16. Productividad laboral**

La productividad, en combinación con el costo laboral por hora, puede utilizarse para evaluar la competitividad internacional de un mercado de trabajo. El crecimiento económico de un país o un sector puede atribuirse a un crecimiento del nivel de empleo o a un mayor rendimiento del trabajo de las personas ocupadas. Los datos sobre productividad laboral permiten

reflejar este último elemento. Por tanto, la productividad laboral es un indicador fundamental del rendimiento económico. Para poder formular políticas que fomenten el crecimiento económico es preciso entender las fuerzas que la generan, en particular, la acumulación de maquinaria y equipos; las mejoras de la organización y de la infraestructura física e institucional; la mejora de la salud y las competencias de los trabajadores (“capital humano”) y la producción de nuevas tecnologías.

La productividad laboral se define como la producción por unidad de mano de obra. En el cuadro 16a se presentan dos indicadores: PIB por persona participante, y PIB por hora trabajada, ambos en 1990 y en USD, indexado a 1990 = 100; la información procede de Conference Board. El cuadro 16b presenta estimaciones de la OIT sobre productividad laboral, expresadas como PIB por persona participante, en dólares internacionales PPA en 2005, y también en dólares estadounidenses constantes en 2005, al tipo de cambio en el mercado.

#### **KILM 17. Pobreza, distribución de los ingresos y trabajadores pobres**

La pobreza puede producirse cuando, con el propio trabajo, se es incapaz de generar ingresos suficientes para mantener un nivel mínimo de vida. Por tanto, el alcance de la pobreza puede apreciarse como resultado del funcionamiento de los mercados de trabajo. Como el empleo suele ser el patrimonio más significativo, cuando no el único, de las personas pobres, la forma más efectiva de mejorar el nivel de bienestar es aumentar las posibilidades de empleo y la productividad laboral mediante la educación y la formación.

Toda estimación de la cantidad de personas pobres de un país depende del umbral de pobreza que se elija. Establecer cuál es el umbral de necesidades básicas mínimas es un juicio subjetivo, y variará en función de la cultura y de las prioridades de un país. Las diferencias entre definiciones dificultan las comparaciones internacionales. Por ende, en el cuadro 17a, además de exponer las mediciones de pobreza a nivel nacional y el Índice de Gini, se presentan datos sobre el empleo por nivel económico, lo cual refleja quiénes están ocupados y quiénes están dentro del umbral de consumo per cápita de un grupo de nivel económico dado. Las

estimaciones del empleo por nivel económico ofrecen un panorama más claro de la relación entre situación económica y empleo, pues combinan las características del mercado de trabajo con los datos de los grupos por consumo doméstico. Habida cuenta de la importante vinculación entre empleo y bienestar material, evaluar paralelamente estos dos componentes aclara en más detalle la dinámica de la generación de empleo productivo, la reducción de la pobreza, y el crecimiento de la clase media en todo el mundo.

### Versiones electrónicas del KILM

Con la publicación electrónica del KILM, la OIT espera llegar a una audiencia más amplia. Al igual que en las ediciones anteriores, la versión electrónica de esta 9.ª edición del KILM contiene todos los conjuntos de datos de los indicadores, además del complemento para Excel y un programa interactivo para que el usuario pueda seleccionar y encontrar indicadores por país, año, tipo de fuente, y otras funciones definidas por los usuarios en función de necesidades específicas.

Cada vez que el usuario abre el programa se descargan las actualizaciones de los datos (cuando la conexión a Internet está activa). Una vez cumplidos los procedimientos de inscripción, los usuarios que no tienen acceso a Internet recibirán una notificación por correo electrónico cuando haya actualizaciones disponibles. Puede descargarse el programa KILM desde el sitio siguiente: [www.ilo.org/kilm](http://www.ilo.org/kilm).

También puede accederse a la base de datos KILM directamente desde la página web del KILM, desde la que, con una facilidad sin precedentes, pueden consultarse los datos por país sobre los 17 indicadores clave del mercado de trabajo, así como el texto explicativo sobre su utilización, las definiciones y las tendencias básicas. Los usuarios pueden realizar búsquedas rápidas y sencillas de los indicadores KILM, y visualizar y exportar datos en formato de hoja de cálculo, directamente desde Internet. Al igual que en el caso del programa informático, puede accederse a los indicadores KILM desde [www.ilo.org/kilm](http://www.ilo.org/kilm).

### Resolución 1c. Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo

En octubre de 2013, la Decimonovena CIET adoptó una “Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo” en la cual se redefinen varios conceptos del mundo del trabajo, y se introducen otros nuevos (OIT, 2013). La aplicación paulatina de esta resolución dará lugar a cambios en la forma de compilar las estadísticas.

Aunque no habrá cambios inmediatos en los datos del programa KILM (estadísticas tales como las del empleo y la desocupación se basan en conceptos cuya esencia permanece inalterada, pese a la ampliación del marco general del mercado laboral y a la introducción de nuevos indicadores de la subutilización de la fuerza de trabajo), la nueva resolución afectará la futura compilación de las estadísticas del mercado de trabajo, en particular en lo atinente a los indicadores relativos al concepto de trabajo, y a las formas de trabajo distintas del empleo.

Un cambio sustancial a las estadísticas sobre **empleo** (u **ocupación**) es la introducción de “cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes seleccionadas para su medición por separado. Estas modalidades de trabajo se distinguen en función del destino previsto de la producción (para uso final propio; o para uso de terceros, es decir: de otras unidades económicas), y de la naturaleza de la transacción (es decir: transacciones monetarias o no monetarias, y transferencias), según las categorías siguientes:

- a) trabajo de producción para el autoconsumo, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio;
- b) trabajo en la ocupación, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios;



- c) trabajo en formación no remunerado, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo;
- d) trabajo voluntario, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros;
- e) otras actividades productivas no definidas en esta Resolución” (párr. 7).

Además: “Las personas en la ocupación, o personas ocupadas, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un período de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios. Se clasifican en las categorías siguientes:

- a) las personas ocupadas y “trabajando”, es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, y;
- b) las personas ocupadas pero “sin trabajar” debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias)” (párr. 27).

La resolución amplía la definición de **desocupación**, a fin de incluir ejemplos de “actividades de búsqueda de empleo” y tres grupos de buscadores definidos:

- “a) los iniciadores, definidos como las personas “no ocupadas” y “actualmente disponibles”, que no habían llevado a cabo “actividades de búsqueda”, en el sentido indicado en el párrafo 47, porque ya habían tomado medidas oportunas para empezar en un puesto de trabajo en un período posterior corto; dicho período se determina teniendo en cuenta la duración del intervalo que, en el contexto nacional, debe transcurrir antes de empezar a trabajar en un nuevo puesto, pero generalmente no debe ser superior a tres meses;
- b) las personas “no ocupadas” participantes en cursos de formación y reentrenamiento como parte de un programa de promoción del empleo, que no estaban “actualmente disponibles” y que no habían llevado a cabo “actividades de búsqueda” porque tenían ya una oferta para comenzar un puesto de trabajo dentro de un período posterior corto, generalmente no superior a tres meses;
- c) las personas “no ocupadas”, que realizaron actividades para migrar al extranjero para trabajar a cambio de una remuneración o beneficios, pero que todavía están esperando la oportunidad para partir” (párr. 48).

También se amplió la definición de **personas en subocupación por insuficiencia de horas**, para definir a este grupo como “todas aquellas personas ocupadas que, durante el período de referencia corto, deseaban trabajar más horas, cuyas horas de trabajo efectivamente trabajadas en todos los empleos eran inferiores a un valor umbral especificado, y que estaban disponibles para trabajar más horas de haber tenido la oportunidad de hacerlo. En esta definición:

- a) el concepto de “tiempo de trabajo” es el de horas efectivamente trabajadas o de horas habitualmente trabajadas, dependiendo del objetivo de la medición (situaciones a corto o a largo plazo) de acuerdo con las normas estadísticas internacionales sobre el tema;
- b) las “horas adicionales” pueden ser horas en el mismo puesto de trabajo, en un puesto o puestos de trabajo adicionales o en un puesto o puestos de trabajo sustitutorios;
- c) el valor “umbral de horas” se basa en la frontera establecida entre la ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial, en los valores medianos o modales de las horas habitualmente trabajadas de todas las personas ocupadas o en las normas de tiempo de trabajo tal cual se especifican en la legislación o en las prácticas nacionales pertinentes, y que se hayan fijado para grupos específicos de trabajadores;
- d) estar “disponible” para trabajar horas adicionales debería determinarse en relación con un período de referencia corto establecido, que refleje el plazo que, en el contexto nacional, se requiere habitualmente para dejar un puesto de trabajo y comenzar otro” (párr. 43).

Para más información y detalles sobre la resolución, véase <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/lang--es/index.htm>

## Bibliografía

Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (WCSDG). 2004. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (Ginebra, 2004). Disponible en: <http://www.ilo.org/fairglobalization/lang-es/index.htm>.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1999. *Memoria del Director General: Trabajo Decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 1999 (Ginebra).

—. 2003. *Memoria del Director General: Superar la pobreza*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2003 (Ginebra).

—. 2007. ICMT, 4.<sup>a</sup> edición (Ginebra).

—. 2009. ICMT, 6.<sup>a</sup> edición (Ginebra).

—. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Ginebra). Disponible en inglés en: [http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS\\_123835/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_123835/lang-en/index.htm).

—. 2011. ICMT, 7.<sup>a</sup> edición (Ginebra).

—. 2013. *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, adoptada por la Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, octubre. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_234036/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang-es/index.htm).

Organización de las Naciones Unidas. 2005. *Documento final de la Cumbre Mundial 2005*, Resolución aprobada el 24 de octubre de 2005 por la reunión plenaria de alto nivel Asamblea General, Sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General, 20 Sep., A/60/L.1 (Nueva York).

Sparreboom, T.; Albee, A. (eds.). 2011. *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators* (Ginebra, OIT). Disponible en inglés en: [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_157989/lang-en/index.htm2](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_157989/lang-en/index.htm2).