

MACROECONOMÍA DEL DESARROLLO

La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina

Sonia Gontero
María José Zambrano



NACIONES UNIDAS



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

MACROECONOMÍA DEL DESARROLLO

La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina

Sonia Gontero
María José Zambrano



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

Este documento fue preparado por Sonia Inés Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y María José Zambrano, Consultora de la misma División, en el marco del programa de cooperación conjunto de la CEPAL y el Gobierno de Noruega sobre educación y capacitación técnico-profesional para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe (*Vocational Education and Training for Greater Equality in Latin America and the Caribbean*).

Las autoras agradecen los valiosos comentarios recibidos de Jürgen Weller, Jefe de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico, y Stefano Farné, Director del Observatorio del Mercado de Trabajo de la Universidad Externado de Colombia, así como los aportes de Gladys Baer, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina; Mariana Eugenio Almeida, del Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil; Macarena Alvarado y Felipe Mc Rostie, del Observatorio Laboral de Chile; Dahiana Manjarres Espinosa, del Ministerio de Trabajo de Colombia; Orlando García Piedra y Esmeralda Benavides, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica; Iraís Sánchez Pérez, del Servicio Nacional de Empleo de México; Andrés Salazar, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá; Gisele Morinigo y María Elisa Fernández, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay; David Esparta Polanco, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú; Deyanira Matrillé, del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, y Juan Pablo Martínez, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN:1680-8851 (versión electrónica)

ISSN 1680-8843 (versión impresa)

LC/TS.2018/18

Distribución: Limitada

Copyright © Naciones Unidas, febrero de 2018. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago

S.18-00176

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones@cepal.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. ¿Qué es la información sobre el mercado laboral?	11
A. Definición.....	11
B. Requisitos.....	13
C. Productores.....	13
D. Usuarios de la información laboral	14
E. Resumen	15
II. Los observatorios laborales	17
A. Observatorios laborales nacionales	18
1. Observatorios laborales de los Ministerios de Trabajo	18
2. Observatorios laborales dependientes de otras instituciones	19
B. Observatorios laborales (sub)nacionales.....	27
C. Observatorios laborales regionales	27
III. El futuro de la información sobre el mercado laboral y de los observatorios laborales	31
IV. Chile en movimiento hacia un sistema de información sobre el mercado laboral	35
V. Comentarios finales	39
Bibliografía	41
Anexos	43
Anexo 1 Enlaces relacionados con la información sobre mercado laboral en América Latina.....	44
Anexo 2 Detalle de la información encontrada en los observatorios laborales regionales	48
Serie Macroeconomía del Desarrollo: números publicados	55

Cuadros

Cuadro 1	Características de los observatorios laborales en América Latina y el Caribe	22
Cuadro 2	Sistema de información sobre el mercado laboral en Chile	37

Diagramas

Diagrama 1	Actores involucrados, requisitos y beneficios del sistema de información sobre el mercado laboral.....	16
Diagrama 2	Pasos para utilizar la información sobre el mercado de trabajo a fin de anticipar y ajustar la oferta y la demanda de competencias	32

Resumen

La información sobre el mercado laboral constituye una poderosa herramienta de política para reducir las imperfecciones del mercado laboral. Tanto los buscadores de empleo como los demandantes de personal se benefician al contar con información actualizada, relevante y oportuna que les permita tomar las mejores decisiones posibles. La información laboral tiene un impacto directo en la reducción de tiempo de desempleo y la rapidez para llenar vacantes laborales, pero también actúa positivamente sobre factores estructurales sumamente importantes como el desajuste de habilidades, la informalidad, la retención de capital humano, la discriminación y la desigualdad. Asimismo, es un factor clave para que las personas se adapten a los cambios cada vez más veloces del mercado laboral. Los observatorios laborales constituyen medios a través de los cuales la información laboral se difunde. Además de recopilar información cuantitativa y cualitativa, estos deben cumplir con otras funciones como análisis y monitoreo del mercado, investigación en temas laborales, formación de propuestas de política de empleo y difusión de los productos. En América Latina el desarrollo de los observatorios laborales es relativamente reciente y el grado de avance es bastante heterogéneo. En este informe se realiza un mapeo de los principales sitios de información laboral para 18 países de la región con especial énfasis en los observatorios dependientes de los Ministerios de Trabajo. Se resalta la importancia de seguir avanzando en la construcción de sistemas de información laboral integrados, actualizados y con perspectivas de largo plazo en la región.

Introducción

Los mercados laborales no son perfectos y es por esto que en la mayoría de las economías coexisten personas que buscan empleo sin conseguirlo y empresas que señalan dificultades para llenar vacantes. En América Latina particularmente muchas de las decisiones vocacionales se toman siguiendo mandatos familiares o según posibilidades de acceso físico y económico. Asimismo, la búsqueda de empleo por medio de las redes personales ha sido tradicionalmente la manera más habitual de buscar trabajo¹. Las decisiones tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores se toman muchas veces en base a anécdotas y observaciones subjetivas sobre la realidad laboral.

Frente a esta situación, uno de los roles del Estado es reducir las brechas que existen entre los demandantes y oferentes de empleos y lo hace a través de diversos mecanismos y políticas. Una de las brechas a reducir es la relacionada con la información. Cuando las decisiones se toman en contextos de información asimétrica o de escasa o mala información, los resultados no serán las mejores posibles. La información sobre el mercado laboral (IMEL) constituye un eslabón fundamental en toda política de mercado laboral, esencial tanto para su diseño e implementación como para su evaluación. La misma incluye una amplia gama de información cuantitativa y cualitativa sobre aspectos relacionados no solo con el trabajo sino también con la educación, los servicios de intermediación laboral, el apoyo legal y técnico para la búsqueda de empleo, entre otros. Esto a su vez implica que esta información será una herramienta útil a una gran variedad de usuarios.

Diversos factores explican la importancia de contar con sistemas de información laboral actualizados, confiables y precisos.

En primer lugar, al reducir las brechas de información entre demandantes y oferentes de empleo la IMEL tiene un impacto directo aumentando las probabilidades que los buscadores de empleo lo encuentren reduciendo tanto la duración del desempleo como el tiempo requerido para llenar vacantes. Estos son aspectos importantes en América Latina, donde en 2016 el nivel de desempleo regional

¹ Uribe y Gómez (2005) utilizan la Encuesta de Calidad de Vida 2003 de Colombia y encuentran que los canales informales (pedir ayuda a familiares, amigos o colegas) eran más utilizados y efectivos que los formales (bolsas de empleo, convocatorias, anuncios en línea). Sin embargo, hay que tener presente que el Servicio Público de Empleo de este país se creó en 2013 lo que seguramente contribuyó a una mayor colocación de empleo por canales formales.

alcanza 8,9% (CEPAL-OIT, 2017) lo que implica que aproximadamente 26 millones de personas buscaban empleo sin conseguirlo. Además, se estima que alrededor de 14% de los hombres desempleados de 30 a 64 años y 20% de las mujeres en el mismo rango de edad han pasado más de un año sin encontrar trabajo (Gontero y Weller, 2015). Al mismo tiempo, muchas empresas señalan dificultades para encontrar trabajadores con las características requeridas por su proceso productivo. En una encuesta en 2015, la falta de talento en el mercado laboral era identificada como un problema para dos de cada cinco empleadores en América². Entre los países de la región, la mayor preocupación sobre la escasez de talento se verifica en Perú (68%), Brasil (61%) y México (54%) (Manpower, 2016).

En segundo lugar, la IMEL constituye una herramienta esencial para la toma de decisiones de mediano y largo plazo, tanto para jóvenes, trabajadores, inmigrantes como para planificadores en instituciones de educación y en otras áreas de políticas públicas. En el caso de los jóvenes que buscan orientación para sus estudios o formación pueden encontrar sumamente útil la información sobre las nuevas demandas de mano de obra o las cualificaciones requeridas en determinados sectores o industrias en desarrollo, esta información también es útil para trabajadores en la búsqueda de nuevas competencias, para padres o consultores de carrera. También los planificadores en el área de educación y capacitación pueden utilizar información referida al mercado laboral en su oferta de carreras y en el diseño curricular de modo de conectar la formación con los requerimientos del sector productivo. En este sentido, el acceso a información laboral confiable y oportuna puede ayudar a reducir el desajuste de habilidades que se produce cuando las personas trabajan en puestos que requieren un nivel de competencia distinto al que tienen. Esto también es sumamente relevante en la región donde se ha generado evidencia de desajuste de competencias con países con una alta proporción de trabajadores muy cualificados que se encuentran en empleos de bajos ingresos y requisitos educativos. Por ejemplo, en el Perú entre 1996 y 2010 la población con educación universitaria creció 142% y el número de universidades se duplicó. Sin embargo, este incremento en los niveles de escolaridad de la fuerza laboral no necesariamente se tradujo en mayores ingresos, además casi dos tercios (63%) de los egresados de educación superior se arrepienten de la carrera elegida, la institución educativa o ambas³ (Rodríguez Lozano, 2016)⁴. Los desajustes de habilidades tienen importantes consecuencias económicas y sociales para los países ya que implican recursos mal asignados, pérdida de productividad, mayor rotación laboral, entre otros.

Otros agentes que pueden utilizar la IMEL para la toma de decisiones son inmigrantes (potenciales) que buscan información sobre el mercado laboral local o de otros países, la misma puede resultar útil tanto para promover la retención de capital humano formado localmente como para mejorar las condiciones del trabajador migrante. Esto también es relevante en el contexto regional ya que muchos países, especialmente del Caribe, sufren emigración de personas con altos niveles educativos. Se estima que cerca de 3 millones de nacidos América Latina y el Caribe que han emigrado a Europa y Estados Unidos tienen educación terciaria, lo que representa 28% y 18% de total de trabajadores migrantes respectivamente (SICREMI, 2015:48)⁵.

En tercer lugar, hay que resaltar un buen sistema de información laboral puede constituir una herramienta muy importante para combatir otras fallas de los mercados como, la discriminación y la desigualdad en un contexto de falta de trabajo decente. En efecto, la IMEL le da mayor transparencia al mercado informando a los trabajadores sobre sus derechos y ayudándolos, entre otros aspectos, a plantearse su situación desde un punto de vista comparativo lo que puede favorecer la búsqueda de mejores oportunidades y evitar la discriminación. También puede contribuir a reducir la desigualdad generada por la segmentación de servicios de empleo personalizados y pagos para personas altamente capacitadas y de altos ingresos y servicios públicos de intermediación laboral para personas con bajo nivel educativo y de menores recursos. Esto es especialmente importante en la región donde el déficit de

² La encuesta de Escasez de Talento 2015 incluye las respuestas de casi 14,000 gerentes de reclutamiento en Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Perú y Estados Unidos (Manpower, 2016).

³ Castro y Yamada (2013) sobre la base de datos encuestas de hogares mencionados en Rodríguez Lozano (2016).

⁴ Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza de 2016 entre los trabajadores que culminaron la educación superior, la tasa de inadecuación ocupacional alcanza el 52,8%, siendo mayor para los trabajadores con educación superior no universitaria (62,6%) que para los de educación superior universitaria (43,6%) (MTPE, 2017).

⁵ Corresponde al promedio 2011-2013.

trabajo decente es un fenómeno expandido y se estima que el empleo informal no agrícola afecta a 46,8% de los trabajadores (OIT, 2014), donde existe una marcada desigualdad tanto en el acceso a la educación básica como superior y donde los contactos y el capital social tienen un rol preponderante a hora de conseguir trabajo⁶.

Por último pero no menos importante la disponibilidad de sistemas información laboral favorece la capacidad de los países de ajustarse a los cambios cada vez más veloces del mercado laboral. En efecto, en mercados globalizados donde la información se produce y circula a gran velocidad contar con mecanismos que sinteticen y analicen esos datos constituye una herramienta esencial para tomar decisiones rápidas. Ante los cambios tecnológicos transformadores de la forma de producir y trabajar es necesario contar con información que permita tanto identificar las necesidades presentes y futuras de habilidades (Van Breugel, 2017; Sparreboom y Powell, 2009) como evaluar las opciones de formación y capacitación en forma continua (Bensusan, Eichhorst y Rodríguez, 2017, Weller, 2017). En América Latina mecanismos para identificar y anticipar las necesidades del mercado laboral y avanzar en estrategias de acercamiento entre las necesidades de las empresas y las competencias de los trabajadores son cruciales y aún queda camino por recorrer (Novick, 2017).

En síntesis, mientras mejor informados estén los empleadores, los trabajadores, los proveedores de educación y formación, los hacedores de política y los estudiantes y sus familias más eficientes serán las decisiones que tomen. A largo plazo, la disminución en las asimetrías de información entre estos agentes redundará en mercados laborales más eficientes, inclusivos y productivos, generando por lo tanto mayor bienestar social.

Varios países de la región han reconocido esta situación y han trabajado en el desarrollo de sus sistemas de información laboral en los últimos años, aunque su grado de avance es diverso. El presente documento tiene como objetivo sintetizar los principales componentes de todo sistema información sobre el mercado laboral, así como su estado de avance en América Latina y el Caribe. Para ello se comienza por reflexionar acerca de la pertinencia, y utilidad de la información sobre el mercado laboral, sus requisitos, productores y usuarios. La segunda sección realiza un mapeo de los observatorios laborales en la región, principalmente los dependientes de los Ministerios de Trabajo. La tercera sección resume algunos de los desafíos que aún persisten para avanzar hacia sistemas de información laboral actualizados, confiables, accesibles para todos y sostenibles en el tiempo. La cuarta sección presenta con mayor detalle el sistema de información laboral en Chile y la quinta y última sección concluye con algunos comentarios finales.

⁶ En países desarrollados el interés en reducir la duración del desempleo puede estar relacionada con los costos que implican para el estado los seguros de desempleos, ya que los soportes económicos no están tan desarrollados en América Latina la motivación política persigue un interés más amplio como la mejora en el bienestar (ELLA, 2013a).

I. ¿Qué es la información sobre el mercado laboral?

A. Definición

No existe una definición única de lo que comprende la información sobre el mercado laboral. El acrónimo en inglés es LMI y se puede usar tanto para “Labour Market Information” como para “Labour Market Intelligence”, mientras la primera se refiere a datos cuantitativos o cualitativos expresados en tablas o gráficos, la segunda hace hincapié en que la información ha sido analizada y reducida a los factores relevantes esenciales para la toma de decisiones (Department of Education and Skills, 2004). Woods y O’Leary (2006) utilizan una definición amplia considerándola como “toda información y análisis cuantitativo o cualitativo sobre el mercado del trabajo que pueda ayudar a los agentes a elaborar planes, escoger entre opciones y tomar decisiones informadas relacionadas con aspectos como requerimientos de las empresas, preparación y planificación de carreras, oferta de educación y formación, búsqueda de empleo, la contratación, y las políticas y estrategias gubernamentales de inversión en recursos humanos”. Otros autores prefieren focalizar la IMEL a algunos aspectos. En Murray (2010) se afirma que la IMEL es aquella relacionada con tres tipos de información 1) evolución de las tendencias del mercado laboral (incluida las proyecciones) tanto a nivel agregado como por región, ocupación y sector 2) información sobre oportunidades de empleo 3) información sobre las competencias requeridas en el mercado laboral.

En general el tipo de información que puede ser considerada es bastante amplio y puede incluir muchos aspectos. Los mercados laborales son complejos y dinámicos, las nuevas tecnologías permiten tener acceso a una gran variedad de información que día a día influye en las decisiones de estudiantes, trabajadores, educadores, directores de empresas o trabajadores en diversas instituciones públicas y privadas. Para simplificar el análisis y en base a una revisión de la literatura se ha agrupado la información sobre el mercado laboral en seis grandes áreas:

1. Datos, análisis o estudios focalizados en algunos aspectos o tendencias del mercado laboral como:

- a) indicadores del mercado laboral
- b) información demográfica
- c) salarios
- d) perfiles y proyecciones por ocupación, sector, región, etc.
- e) condiciones de empleo
- f) profesiones en demanda
- g) investigación y estudios laborales

2. Datos, análisis o estudios focalizados en algunos aspectos de la economía como:

- a) perfiles económicos por área o región
- b) perfiles y proyecciones económicas o industriales
- c) análisis de impacto económicos
- d) análisis de expectativas empresariales

3. Aspectos legales de las relaciones de trabajo:

- a) información legal, normas, reglamentos relacionados con el mercado laboral
- b) asesoramiento legal
- c) asesoría en negociación colectiva

4. Aspectos de formación y análisis de posibilidades de formación y capacitación:

- a) guías de carreras
- b) sistemas de búsqueda de empleos según carreras
- c) información general sobre distintas profesiones
- d) información sobre educación técnica y profesional
- e) información sobre instituciones de formación
- f) orientación vocacional

5. Políticas laborales, programas de empleo y de soporte económico:

- a) programas de empleo
- b) seguro de desempleo
- c) asistencia social

6. Servicios de intermediación laboral

- a) ayuda con elaboración de CV
- b) preparación entrevistas
- c) bolsas de empleo o vacantes disponibles (incluido en el sector público)
- d) asistencia a las empresas en selección de perfiles profesionales
- e) programas y planes públicos de empleo

B. Requisitos

Como puede comprobarse la información sobre el mercado laboral comprende un conjunto amplio de datos cuantitativos y cualitativos cuyas características definirán el alcance y utilidad de la IMEL. Sin embargo, para que esta información sea útil y la sociedad se beneficie de ella, es necesario que esta cumpla con una serie de requisitos. En base a una revisión de la literatura resulta pertinente destacar:

- **Precisa y confiable:** los usuarios deben conocer las fuentes utilizadas y confiar en ellas.
- **Actual, relevante y pertinente:** si la información no refleja el estado de situación del mercado en el momento de acceso del usuario esta pierde relevancia. Esto implica un compromiso de producción en el tiempo.
- **Fácil de interpretar:** debe estar analizada de modo de facilitar su interpretación, esto implica muchas veces un nivel de desagregación y comparaciones regionales, sectoriales o en el tiempo adecuadas.
- **Accesible:** en países en desarrollo el acceso a la IMEL toma especial relevancia, tanto por los costos del acceso a internet como los costos de desplazamientos en grandes ciudades. La accesibilidad también incluye la consideración de grupos con necesidades especiales como los de personas con discapacidad, los inmigrantes, grupos marginales, etc.
- **Imparcial:** no debe responder a los intereses de determinados grupos. Es muy importante garantizar y preservar la autonomía de los organismos que la transmiten.
- **Comparable y coherente:** los datos deben seguir determinados criterios de medición, clasificación y metodologías comúnmente utilizadas que permitan realizar comparaciones en el tiempo y con otros datos relacionados, así como con la información cualitativa. Asimismo, deben seguir una coherencia en cuanto al periodos de tiempo considerados (anuales, mensuales, trimestrales) y de cobertura geográfica (nacional, provincial, local, etc.).

C. Productores

Al abarcar varios aspectos, es comprensible que la información sobre el mercado laboral no se refiera solo a la que se produce a nivel de los Ministerios de Trabajo. Existen varios organismos públicos y también privados que producen información que podría ser utilizada como IMEL. A modo de ejemplo pueden mencionarse los Ministerios de Educación, Social, Economía, Planificación y Desarrollo, así como los Bancos Centrales, los Institutos de Estadísticas, los Institutos de Formación y Capacitación, las Universidades, ONG, los Consejos Sectoriales, empresas de reclutamiento y de producción de información laboral⁷. Cada organismo involucrado puede utilizar diversas fuentes tanto cualitativas como cuantitativas para producir información sobre la situación del mercado de trabajo. Esta puede ser recopilada a través de encuestas de hogares, de empleo, de empresas, a graduados, bases administrativas, registros, etc.

Es importante considerar que aunque pueda haber productores públicos y privados, la información laboral es un bien por naturaleza público por lo que sin la intervención del Estado podría haber una subproducción de la misma. Esto es aún más importante en sociedades desiguales. En el caso de la intermediación laboral por ejemplo suele ocurrir que las agencias privadas se concentren en la colocación laboral de personas en cargos gerenciales en los cuales la ganancia esperada por el servicio prestado es mayor. Este es el caso de las agencias de los denominados “heads huntings” que están ampliamente expandidas en la región. Por el contrario, las agencias públicas tienden a focalizarse en trabajadores de baja y media calificación. También es posible lograr acuerdos publico-privados constituyan un modelo alternativo para proveer IMEL de manera eficiente y con mayor cobertura (ELLA, 2013a).

⁷ Un ejemplo de proveedores privados es el caso de “Infomail” en México que brinda a sus suscriptores información laboral actualizada semanalmente. Incluye cifras y estadísticas relevantes relacionadas con el sector, así como lo más destacado de la economía y la política nacionales <http://www.boletin-infomail.com/>.

Por último, podría destacarse que el grado de coordinación de estos productores en la provisión de información dependerá de la planificación estratégica de cada país en este tema. En todo caso, la información tiene que ser recolectada, procesada y analizada para que sea de fácil acceso a la(s) población(es) objetivo(s), lo que implica que la producción tiene un costo sustancial y por lo tanto el trabajo conjunto podría resultar en economías de escala interesantes. En los países desarrollados en general resulta de la cooperación de varias instituciones (CEDEFOP, 2016).

Woods y O'Leary (2006) plantean la coordinación interinstitucional como un aspecto fundamental de la gobernabilidad de los sistemas de información laboral, sosteniendo que un enfoque sistemático a nivel nacional puede ayudar a: 1) conceptualizar y planificar un sistema de información laboral con responsabilidades y fondos compartidos; 2) estandarizar y hacer consistentes los datos, los sistemas de clasificación y las metodologías que permitan hacer la información comparable; 3) minimizar la duplicación de esfuerzos en el desarrollo, análisis y difusión de la información; 4) proveer de mayor cobertura; 5) utilizar más eficientemente los recursos disponibles; 6) promover y diseminar la IMEL entre los hacedores de política para que la utilicen en el diseño de políticas y acuerden destinar fondos para ello.

D. Usuarios de la información laboral

Así como el tipo de información es amplia también existe una gran variedad de potenciales usuarios de la misma. Entre ellos jóvenes como adultos, desempleados, trabajadores y empresarios, así como también investigadores, sindicalistas, planificadores del ámbito de la educación y de la intermediación laboral así como oficiales del gobierno.

- Jóvenes

Para aquellos que están en el proceso de elegir entre las opciones de formación y capacitación disponibles, la IMEL puede facilitar asesoría vocacional y ayudarlos a elegir de acuerdo a sus habilidades, preferencias y/o condiciones existentes en el mercado laboral. En este sentido un tipo de información que podría ayudar a los jóvenes en transición entre la escuela y el trabajo es la referente a las opciones de carrera, lugar de estudio y costo de las mismas, así como los ingresos esperados por ocupación y las mejores oportunidades o perspectivas de empleo por sector, ocupación o región.

- Trabajadores y personas en la búsqueda de empleo

En este grupo hay una gran variedad de usuarios potenciales. Evidentemente uno de los principales son las personas desocupadas en la búsqueda de empleo (tanto en la ocupación que ejercían antes como en una nueva). También hay personas que se encuentran trabajando pero que desean buscar nuevas oportunidades laborales y otras que desean insertarse por primera vez al mercado laboral como amas de casa que deciden (re)insertarse laboralmente o migrantes que desean ofrecer sus servicios laborales en otros países. Las personas en estas situaciones sacaran provecho de la mayoría de la información enumerada anteriormente tanto la laboral como la económica, de formación y capacitación, de intermediación laboral, en materia legal o sobre derechos laborales y sobre opciones de apoyo económico durante el desempleo o la capacitación. Tener información oportuna puede reducir los costos de la búsqueda de empleo que van desde el tiempo de búsqueda personal, los costos de traslado, impresión de CV, etc.

- Empresarios

Para el sector privado la información sobre el mercado laboral puede resultar útil para conocer tendencias y desarrollos de determinados sectores u ocupaciones. También pueden estar interesados en las opciones de formación disponibles para determinar si capacitar sus empleados a través de opciones ya existentes o si necesitan hacerlo en la propia empresa. Uno de los servicios más utilizados por las empresas es el de los servicios públicos de empleo para publicitar sus vacantes e incluso aprovechar los servicios de selección de personal que muchos de ellos ofrecen. Estos servicios pueden reducir sustancialmente los costos de búsqueda de empleados que incluyen la selección de candidatos, las entrevistas, exámenes y otros aspectos involucrados en la búsqueda del candidato ideal para una posición determinada.

- Diseñadores de políticas públicas

Los hacedores de políticas pueden utilizar la información laboral como insumo para la planificación y formulación de la política pública. Por ejemplo, puede usarse para identificar grupos con mayores dificultades de inserción laboral, sectores con mayor déficit de trabajadores cualificados, etc. También permite evaluar efectos de medidas económicas y laborales.

- Sindicatos

Los representantes de los trabajadores pueden utilizar la información laboral como herramienta en la preparación de los procesos de negociación colectiva. Por ejemplo, podrían utilizar información sobre niveles de salario promedio o productividad para un sector, ocupación o industria específica.

- Planificadores y oferentes en materia educativa y laboral

Entre los usuarios de la información laboral se incluyen los planificadores a nivel de formación o capacitación, profesores o especialistas en planificación educativa y consejeros de empleo. Entre los aspectos en los cuales podrían estar interesados son los referidos a nuevos requerimientos en materia de formación, oportunidades laborales por ocupación, industria o región, etc. Las instituciones de capacitación y formación profesional pueden usar esta información para el diseño curricular y de programas.

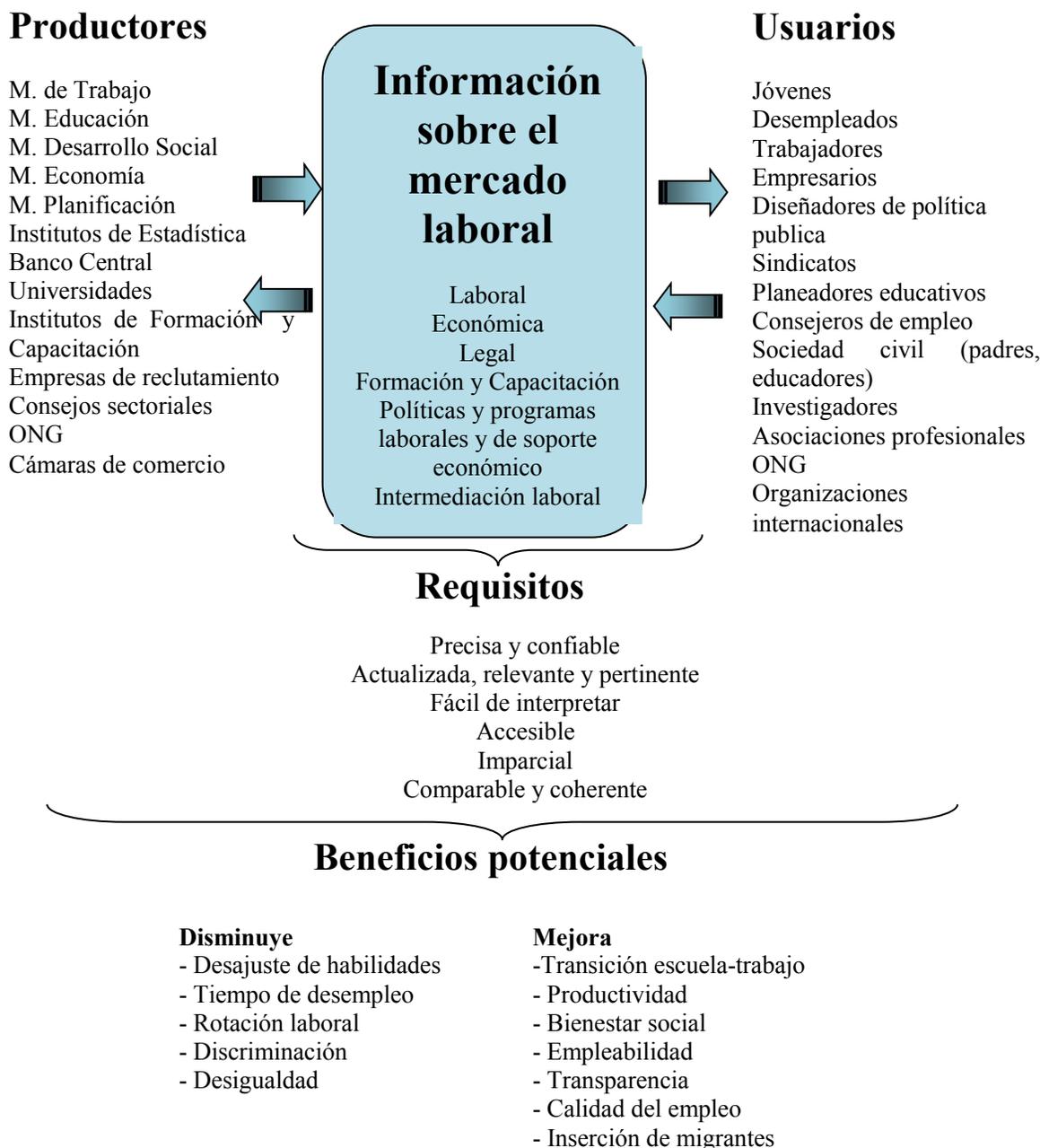
- Otros usuarios

La información laboral puede ser utilizada por padres o tutores que quieren ayudar a sus hijos en el proceso de elección vocacional, organizaciones sin fines de lucro que apoyan la inserción laboral de personas vulnerables e incluso investigadores y académicos en áreas relacionada con problemáticas del mercado laboral. Otros usuarios potenciales incluyen consultoras de empleo, asociaciones profesionales, organismos internacionales entre otros.

E. Resumen

El diagrama 1 resume los conceptos analizados en esta sección. La información sobre el mercado laboral corresponde a una amplia gama de indicadores y servicios que se sintetizaron en seis áreas generales (información laboral, económica, legal, de formación y capacitación, políticas y programas laborales o de soporte económico y servicios de intermediación laboral). Los actores involucrados son los productores, que pueden ser tanto del sector público como privado y los usuarios potenciales de la misma. Las flechas en ambos sentidos indican que muchos de los proveedores de la información laboral son también usuarios de la misma. Además, se muestra una serie de requisitos básicos sin los cuales la información deja de ser útil y ya no se cumplen con los objetivos y beneficios previstos en todo sistema de información laboral.

Diagrama 1
Actores involucrados, requisitos y beneficios del sistema de información sobre el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia.

II. Los observatorios laborales

En el mundo, los observatorios laborales se han convertido en un instrumento clave para proveer información sobre el mercado laboral. Los países desarrollados han utilizado esta herramienta desde hace varios años, la cual ha sido mejorada y su cobertura expandida, algunos de ellos cuentan con un abanico de observatorios que proveen información sobre diversos aspectos del mercado laboral y la transición de la escuela al trabajo⁸. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define un observatorio laboral, como “un sistema integrado de información y conocimiento que analiza, investiga y estudia distintas dimensiones y ámbitos del mercado de trabajo, del cual ofrece y divulga diagnósticos, perspectivas y tendencias”⁹.

Además de recolectar y manejar información laboral, un observatorio debe cumplir con otras funciones igualmente importantes. Farné (2012) menciona el monitoreo del mercado, la investigación en temas laborales, la formación de propuestas de política de empleo y la difusión de los productos. En este sentido, el autor destaca la importancia del círculo virtuoso del “sistema de información-monitoreo-investigación” para constituir un verdadero observatorio laboral. Se señala que la realidad laboral es de carácter dinámica, es por ello que un observatorio laboral debe operar bajo un mecanismo complementario donde exista una estrecha relación entre sus principales actividades: la recolección y manejo de la información, la cual debe ser coherente y oportuna, el monitoreo que consiste en el análisis e interpretación de los datos y la investigación, que permitirá la generación de conocimiento y validación de hipótesis. Asimismo, para garantizar la consolidación de un observatorio este debe contar con sostenibilidad a largo plazo, la cual podrá asegurarse mediante el financiamiento de sus operaciones y la capacitación técnica de los recursos humanos que intervienen en el manejo y actualización de la información.

⁸ A modo de ejemplo en CEGNET (2014) se citan los mejores sitios del Reino Unido en materia de IMEL. La lista incluye “*LMI for AIP*” que le da a los estudiantes información personalizada para guiarlos en su decisión de carrera (a cargo de la *UK Commission for Employment and Skills*) y el sitio de “*The future of work: jobs and skills in 2030*” en el que se presentan las perspectivas del mercado laboral a largo plazo y otros sitios a nivel sectorial como “*The centre for Workfores inteligente*” entre otros. En Canadá el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social es el encargado del observatorio laboral “*Job Bank*” a nivel nacional pero los gobiernos provinciales también tienen sus propios portales y herramientas como los del “*Alberta Jobs, Skills, Training and Labour*” y el “*Alberta Learning Information Service*” entre otros.

⁹ http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/observatorio-laboral/WCMS_206170/lang--es/index.htm.

A. Observatorios laborales nacionales

En América Latina y el Caribe la creación y difusión de estas plataformas en línea es relativamente reciente. El desarrollo de nuevas tecnologías y el acceso más masivo a las mismas en la región ha facilitado el acceso a más información y la mayor transparencia. A partir de mediados de los 2000 la mayoría de los países de la región han desarrollado diversas plataformas de transmisión de información laboral. Sin embargo, en algunos casos estos proyectos se han transformado o no han tenido continuidad.

1. Observatorios laborales de los Ministerios de Trabajo

El cuadro 1 presenta los observatorios laborales en los países de la región cuyos organismos ejecutores son principalmente los Ministerios de Trabajo. Entre los países con observatorios laborales que se encuentran vigentes en la región se encuentran Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. En este último país el “Observatorio del Mercado de Trabajo” es coordinado actualmente por la Unidad Estadística del Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Hay algunos países en los cuales, si bien existen observatorios la información que difunden están muy desactualizadas como en el caso de Guatemala, Honduras, y otros donde no se encontraron enlaces a observatorios laborales como en Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, Ecuador¹⁰, Panamá¹¹, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela. En 2006 y con financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional, se realizaron algunos acuerdos principalmente entre los Ministerios de Trabajo y los Institutos de Formación y Capacitación y se elaboraron documentos con los marcos teóricos para la creación de observatorios laborales en Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Panamá y República Dominicana¹². Sin embargo, luego de perder este financiamiento estos proyectos parecen haberse debilitado y los únicos observatorios en funcionamiento son los de Costa Rica¹³ y República Dominicana.

En el cuadro se resumen las metas definidas por los propios observatorios y la población objetivo de los mismos. Estas últimas no siempre están claramente establecidas en los portales consultados y muchas veces se recurrió a una interpretación de las metas o misión para determinar a quién se dirigían particularmente. Es de esperar que, si están dirigidos a jóvenes, los observatorios contengan principalmente información que ayude a la toma de decisión para elección de carrera. En el caso que esté orientado a buscadores de empleo puede esperarse que tengan más información sobre capacitación, puestos vacantes, asistencia técnica, entre otros. Otra perspectiva que pueden tomar los observatorios es la de proveer información a las empresas en cuyo caso se enfocaran en estudios sobre la estructura productiva del país, evolución de salarios, etc. Este es el caso del Observatorio de Empleo y Empresas

¹⁰ En 2007 por incitativa del Ministerio de Trabajo y la Universidad Andina Simón Bolívar se creó un observatorio laboral cuyo objetivo era contribuir al establecimiento de un sistema efectivo de seguimiento y evaluación de las políticas laborales y productivas mediante la sistematización, difusión y análisis oportuno de la información estadística disponible sobre empleo, migraciones, seguridad social y capacitación. Sin embargo no se ha podido acceder al enlace (ver <http://www.uasb.edu.ec/contenido?ministerio-de-trabajo-y-la-uasb-presentaron-observatorio-laboral-del-ecuador>).

¹¹ Durante el 2017 el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá estableció la Unidad de inteligencia del Mercado Laboral (UNIMEL), adscrita a la Dirección de Empleo. El objetivo de dicha unidad es adquirir conocimientos de manera rigurosa, sistemática y objetiva para poder instrumentar de manera eficiente las metodologías y herramientas de prospectiva y anticipación de demandas de formación. Con este objetivo se espera en 2018 aplicar un plan de capacitación del personal y fortalecimiento institucional. Con este fin se estableció una alianza pública con la Contraloría General de la República de Panamá y el Instituto Nacional de Estadística y Censo. <https://www.mitradel.gob.pa/panama-contara-una-unidad-inteligencia-del-mercado-laboral/>.

¹² Ver el enlace de Empleo Card del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana y los documentos AECI (2006) para Guatemala; INSAFORP y otros (2006) para El Salvador; INADEH y otros (2006) para Honduras, Secretaría de Estado de Trabajo de República Dominicana y otros (2006); Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Nicaragua y AECI (2006); Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2006) para Panamá y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y otros (2006).

¹³ Durante algunos años el OML de Costa Rica formo parte de la Red de Observatorios de Centro América y República Dominicana, por medio de la cual se promovieron reuniones regionales para la búsqueda de objetivos comunes, tales como la homologación de conceptos e instrumentos de medición y análisis, así como la realización de estudios de interés común. La cooperación externa fue determinante en todo el proceso, no solo en la fortaleza interna de los OMLs, también en la sostenibilidad de la Red.

en Argentina que se originó con el mandato de dar seguimiento permanente del empleo privado registrado y de la “demografía” de las empresas de todo el país (CEPAL, 2004).

Por otro lado, el cuadro señala el tipo de información que puede encontrarse en estos observatorios clasificada según los grupos establecidos anteriormente¹⁴ 1) información sobre el mercado laboral se consideraron ocupaciones, salarios, estadísticas laborales e investigaciones relacionadas con aspectos del trabajo; 2) en información económica se consideró información sectorial y de coyuntura económica; 3) en productos relacionados con aspectos de formación y capacitación se consideró si había nexo con carreras o cursos o programas de formación 4) información relacionada con aspectos legales y 5) en lo relacionado a servicios de intermediación laboral se consideró la existencia de relación con bolsas de empleo y asesoría en la búsqueda de empleo. Para la validación de la información presentada aquí se consultó con representantes de los Ministerios de Trabajo de cada país. En el Anexo 2 se detalla el tipo de información correspondiente a cada categoría.

En general se observa que la mayoría de los observatorios laborales cumplen con la función de recolección de datos estadísticos e información sobre el mercado de trabajo. En la mayoría de los casos los Ministerios de Trabajo utilizan información provista por otros organismos como los institutos de estadística o datos de registros administrativos. Por ejemplo, en Colombia, las estadísticas de la Fuente de Información Laboral (FILCO) se construyen a partir de información suministrada por entidades como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), registros administrativos provenientes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA (aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales), Superintendencia de Subsidio Familiar y el Ministerio del trabajo. Solo en el caso del observatorio laboral de México se produce información mediante encuestas propias. En algunos casos esta información viene complementada por una serie de documentos de investigación y análisis del mercado laboral: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay, aunque con distinto grado de profundidad. En síntesis, hay una alta heterogeneidad en calidad, detalle y continuidad tanto de los datos como de los análisis de la información entre países.

Una de las informaciones laborales más apreciadas por los usuarios es la referida a ocupación y salarios. Sin embargo, esta parece bastante limitada entre los observatorios consultados. Se encontró información a ese nivel en Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Perú y República Dominicana en los que ocasionalmente se relaciona ocupación con los años de escolaridad requeridos o el tipo de formación. Más difícil aún es encontrar la dimensión salarial por ocupación. Si bien muchos incorporan información sobre formación y capacitación esta se refiere más bien a indicadores laborales según años de educación.

En lo que respecta a relación entre formación y mercado laboral solo se encontró alguna información en los portales de Colombia, Guatemala, México, Paraguay, Perú y República Dominicana. Muy pocos brindan información sobre legislación laboral y asistencia técnica. En este último caso cabe aclarar que los Ministerios de Trabajo son en general responsables de la intermediación laboral aunque no necesariamente a través de los observatorios laborales sino a través de oficinas de servicio de empleo. Por ejemplo, en Costa Rica el portal “Busco empleo”, en Ecuador a través de “Red Socio Empleo” y en Colombia el “Servicio Nacional de Empleo” (SNE), entre otros¹⁵. En el caso de Colombia el SNE cuenta con su propio observatorio, en el que se informa sobre temas especiales y se presentan estadísticas detalladas de la demanda y la oferta laboral en el sitio, por ocupación, sector, área, nivel educativo, etc.¹⁶.

2. Observatorios laborales dependientes de otras instituciones

Entre las instituciones más cercanas a los Ministerios de Trabajo interesadas en este tema se encuentran los Ministerios de Educación, los Institutos de Formación y Capacitación e incluso las Universidades.

¹⁴ El aspecto relacionado con políticas públicas raramente está relacionado con los observatorios en la región. Además los servicios de seguros de seguro de desempleo y asistencia social son poco comunes por lo que no se incluyeron en el análisis.

¹⁵ En el Anexo 1 se detallan todos los enlaces referidos los servicios nacionales de empleo.

¹⁶ Ver Observatorio Público de Empleo <http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/>.

Dentro de los observatorios dependientes de los Ministerios de Educación pueden mencionarse “Dar pie: pensar, intercambiar, elegir” del Ministerio de Educación de la Nación Argentina, el “Observatorio Laboral para la Educación” del Ministerio de Educación de Colombia y el sitio “Mi futuro” del Ministerio de Educación de Chile.

En cuanto a observatorios dependientes de los Institutos de formación se encuentran el “Observatorio Laboral y Ocupacional” dependiente del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia. Este organismo lanzó recientemente el “Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional” llamado “PREVIOS” que pareciera constituir una herramienta de decisión para el propio organismo con el fin “orientar la oferta nueva institucional, la modernización y actualización tecnológica de los programas de formación, los nuevos perfiles ocupacionales, los ambientes de aprendizaje y definir los servicios tecnológicos que ofrecerá la institución en los próximos 20 años”¹⁷. Otro ejemplo de especial relevancia son el “Observatorio de Prospectiva y Proyección” del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil, dicho organismo juega un importante rol de productor de información laboral para el sector industrial en este país¹⁸. Además, esta institución ha desarrollado un modelo de prospectiva cualitativo que se ha utilizado en varios países y sectores en la región (Novick, 2017). Por último, también el “Observatorio Laboral” de Chile depende del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de dicho país.

Existen igualmente observatorios bajo la órbita universitaria como el “Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social” dependiente de la Universidad de Externado de Colombia, el “Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial” de la Pontificia Universidad Católica de Perú, y el “Observatorio laboral de profesiones” de Costa Rica que depende del Consejo Profesional de Rectores de varias universidades. Por su parte, un interesante ejemplo de coordinación interinstitucional es el del observatorio de educación y empleo llamado “Ponte en Carrera” de Perú que es una iniciativa conjunta de los Ministerios de Trabajo y Educación en alianza estratégica con el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE) y la colaboración de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Este portal lanzado en 2015 constituye un esfuerzo de varios años de planificación en los que se destacan aspectos institucionales como las principales limitantes para el desarrollo de estas iniciativas¹⁹. Otro ejemplo de colaboración interinstitucional se observa en Brasil donde el Ministerio de Trabajo ha colaborado con el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) desde mediados de los noventa en diversas iniciativas de observatorios del mercado de trabajo²⁰. También en este país la creación de un “Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo” ha atravesado diversas etapas en la cuales los aspectos institucionales parecen tener una gran influencia en su continuidad²¹. Recientemente, estos organismos han firmado un convenio

¹⁷ Esta iniciativa es resultado de un esfuerzo articulado desde 2010 entre la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA y el Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento de la Universidad del Valle. En su enlace dicho organismo presenta información de prospectiva en 4 ejes, la prospectiva territorial, sectorial, ocupacional y tecnológica lo cual se complementa con un sistema de vigilancia e inteligencia organizacional con el objetivo de programar respuestas institucionales a decisiones estratégicas. Ver <http://senaprevios.com/>.

¹⁸ En su enlace dicho organismo cuenta con información sobre el empresariado Industrial Brasileño, evolución de las ocupaciones, dinamismo de la industria, desempleo, infraestructura y competitividad de la industria Brasileña, entre otros, así como boletines sobre educación y tecnología, infografías del sector y publicaciones relevantes. Ver <http://acervodigital.sistemaindustria.org.br/>.

¹⁹ Ver Yamada Fukusaki (2015) “Observatorio Laboral: una década de travesía”, Consejo Nacional de Educación disponible en <http://www.cne.gov.pe/index.php/Gustavo-Yamada-Fukusaki/observatorio-laboral-una-decada-de-travesia.html>.

²⁰ En Brasil, los Observatorios de Trabajo surgieron en la segunda mitad de la década de 1990. Las primeras experiencias documentadas identificadas fueron la del Observatorio del Futuro del Trabajo, implantado en 1996 por la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo (Sert) del Estado de São Paulo y por el Observatorio del Trabajo de Rio Grande do Sul, ambos en asociación con el DIEESE. Desde entonces, el DIEESE ha participado activamente asesorando en la implementación de observatorios locales, así como del Observatorio del Trabajo del Mercosur, en asociación con diversas instituciones y gobiernos locales (DIEESE, FAT, Ministerio de Trabajo, 2016).

²¹ El Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo (ONMT) fue creado en 2002, por la Secretaría Ejecutiva del Ministerio de Trabajo. La trayectoria institucional de este observatorio ha sido marcada por discontinuidades, relacionadas con los cambios en los dirigentes y al insuficiente grado de institucionalidad conferida al Observatorio. A partir de 2013, la coordinación del ONMT pasó a ser realizada por la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, lo que inició un proceso de reestructuración, con el objetivo de consolidarlo como herramienta de seguimiento del mercado de trabajo y de las políticas públicas de empleo y renta. En el año 2014 se aprobó una nueva ordenanza, que instituyó formalmente el Observatorio ante la Oficina de la SPPE iniciándose otro proceso de reestructuración. Al mismo tiempo se prevé un fortalecimiento del Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo, por medio de la constitución de la Red Nacional de Observatorios del Trabajo (DIEESE, FAT, Ministerio de Trabajo, 2016).

(2014-2019) para la creación de la “Red de Observatorios de Trabajo” en la cual se ha invitado a participar a representantes de otras instituciones relacionadas con el mercado de trabajo como consejeros de políticas públicas, técnicos y gestores de órganos públicos dedicados a políticas en el mundo del trabajo, técnicos de observatorios de trabajo e investigadores de universidades y centros de estudios que producen información laboral. La coordinación de esta iniciativa es responsabilidad del Ministerio de Trabajo de Brasil.

Cabe mencionar que existen observatorios laborales que tienen como objetivo proveer información laboral con énfasis en algunos grupos especiales. Este es el caso del “Observatorio laboral y económico” (ORMUSA) en El Salvador que es una iniciativa de la organización de mujeres salvadoreñas por la paz. Otro ejemplo es el “Observatorio de trabajo infantil y adolescente” en Argentina que depende del Ministerio de Trabajo.

Por último, hay que resaltar que, aunque no se constituyen en observatorios laborales, existen numerosos organismos que producen y divulgan información laboral en línea muy útil para la toma de decisiones. Los Institutos de Estadística por ejemplo producen información con datos censales, de las encuestas de empleo o de hogares y eventualmente presentan algunos análisis o informes de prensa sobre la situación laboral. En Costa Rica, el INEC publica en su página información censal por ocupación a nivel regional, por sexo, edad, rama de actividad, etc. En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos creó en 2015 el “Laboratorio de dinámica laboral y empresarial” en el cual se presentan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo²². En los últimos años, muchas de estas instituciones han puesto a disposición del público los micro-datos de las encuestas de hogares y de empleo que los investigadores pueden utilizar para analizar la actualidad laboral. Sin embargo, no todos los usuarios tendrán la capacidad y el tiempo necesarios para poder trabajar estas bases de datos para responder a sus preguntas²³.

En algunos países también los Bancos Centrales actúan como productores de información laboral e incluso realizan análisis e informes relacionados. En el caso de Perú, el Banco Central de Reserva (BCR) lleva a cabo una encuesta de expectativas macroeconómicas que incluye expectativas de contratación de mano de obra en el corto plazo y produce algunos documentos de trabajo relacionados con la situación laboral y económica del país²⁴. También en República Dominicana el Banco Central es el encargado de producir la Encuesta Continua de la Fuerza de Trabajo y produce documentos de análisis sobre el mercado laboral del país²⁵.

Además de las instituciones mencionadas anteriormente, otros entes relevantes son los Ministerios de Hacienda o Economía o de la Productividad que generalmente tratan toda la información relacionada con el desarrollo productivo y sectorial del país y los Ministerios de Desarrollo Social principalmente dedicados al ingreso de apoyo a personas en situación vulnerable. Asimismo, hay numerosos organismos independientes, ONG, institutos de investigación, consultoras que proveen información laboral. Ejemplos en esta área son el “Centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario” en el Estado Plurinacional de Bolivia, el “Programa laboral de desarrollo” (PLADES) de Perú, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), y la empresa privada Manpower que produce encuestas de expectativas de empleo en varios países de la región.

²² En el Anexo 1 se detallan todos los enlaces referidos a los Institutos de Estadísticas.

²³ Este es el caso del INDEC en Argentina, del DANE con Colombia, y del INEGI en México entre otros.

²⁴ Ver <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/documentos-de-trabajo.html>.

²⁵ Ver https://www.bancentral.gov.do/estadisticas_economicas/mercado_trabajo/encft/.

Cuadro 1
Características de los observatorios laborales en América Latina y el Caribe

País	Institución	Organismos ejecutores	Población objetivo	Perspectivas o metas	Tipo de Información									
					Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica	
Argentina	El observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2003)	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)	Desocupado sub-ocupados, empresas, organismos estatales	Orientar a la toma de decisiones de organismos públicos en materia laboral, insertar a la población en busca de empleo		X	X	X	X	X				
Brasil	Observatorio do Trabalho DIIIESE	Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos	Entes públicos, actores regionales y académicos	Apoyar la formulación de políticas públicas de empleo a nivel regional y gubernamental		X	X	X	X	X				X
	Rede Observatorio Nacional do Mercado do Trabalho (en 2002)	Secretaria de Políticas Públicas de Empleo – Ministerio de Trabajo		Responsable de la producción, análisis y disseminación de IMEL que apoye la formulación de políticas públicas en el ámbito del sistema público de empleo, trabajo e ingreso brasileiro.		X	X	X	X	X	X			
	Rede observatorio de Trabalho (creado 2013)	Coordinada por Ministerio de Trabajo		Fomentar la articulación y perfeccionamiento metodológico de los Observatorios del Trabajo, promoviendo la producción de informaciones dirigidas a subsidiar el desarrollo de políticas públicas en el campo del trabajo		X	X	X	X	X	X			
Chile	Observatorio Nacional (2014)	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Instituciones de gobierno, OMIL, Instituciones educativas, personas activas y en búsqueda de empleo, empresas	Producir conocimientos sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado de trabajo y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras.	X	X	X	X	X					

Cuadro 1 (Continuación)

País	Institución	Organismos ejecutores	Población objetivo	Perspectivas o metas	Tipo de Información								
					Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Colombia	Fuente de Información Laboral de Colombia FILCO (2013)	Ministerio del Trabajo MINTRABAJO	Trabajadores Académicos Empresarios Público General	Contribuir al mejoramiento de los procesos de toma de decisiones y al fortalecimiento de la capacidad técnica del país, a través del seguimiento de la dinámica del mercado de trabajo		X	X	X	X	X			
	Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo-Red Ormet (Creado en 2012)	Secretaría Técnica: Ministerio de Trabajo	Empresarios, gremios y asociaciones productivas, centros de empleo, entes territoriales, academia, sociedad civil, ONG, gobierno nacional	Generación, análisis y seguimiento de información del mercado de trabajo para orientar la toma de decisiones en relación a la formulación, diseño e implementación de proyectos, programas y políticas para la generación de ingresos, empleo y emprendimiento	X	X	X	X	X		X		X
Costa Rica	Barómetro Laboral. Dinámica del Mercado Laboral de Costa Rica (Primera publicación 2015)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Investigadores y agentes públicos interesados en la dinámica del mercado laboral	Apoyar la "Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo" diseñada para promover la generación de trabajo decente y el desarrollo y aumento de la producción nacional. Utiliza principalmente la Encuesta Continua de Empleo	X	X	X	X	X				
	Observatorio laboral de Profesionales CONARE (Creado en 2008)	Consejo Profesional de Rectores	Autoridades, investigadores y comunidad universitaria, estudiantes, padres, empleadores y sociedad	Proveer información sobre el mercado de trabajo de las personas graduadas de la Educación Superior, oferta académica, los contenidos curriculares de las carreras, profesiones innovadoras y otros temas vinculados		X	X	X					

Cuadro 1 (Continuación)

País	Institución	Organismos ejecutores	Población objetivo	Perspectivas o metas	Tipo de Información								
					Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Guatemala	Observatorio del Mercado Laboral (2003)	Ministerio de Trabajo e INTECAP	Organismos de gobierno, ONG, centros de investigación, universidad y sociedad	Generar información para el diseño y seguimiento de políticas de empleo, formación técnica y profesional y mejorar el funcionamiento de los agentes.	X	X	X	X	X	X	X		
Honduras	Observatorio de Mercado OLM (2005)	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social		Instrumento de conocimiento permanente y actualizado del mercado de trabajo al servicio de las políticas activas de empleo, facilitando la producción, recolección, análisis y difusión		X	X	X	X	X			
México	Observatorio Laboral OLA (2005)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), Servicio Nacional de Empleo (SNE).	Jóvenes egresados de educación media, buscadores de empleo, padres de familia, empresas, sindicatos, Instituciones educativas, orientadores vocacionales investigadores y gobierno	Proporcionar información laboral oportuna y detallada Facilitar la vinculación de la oferta educativa y de formación laboral con las necesidades de la planta productiva; Contribuir al cambio de tendencias educativas y de formación de habilidades; Contribuir a la formulación de políticas laborales	X	X	X	X	X			X	

Cuadro 1 (Continuación)

País	Institución	Organismos ejecutores	Población objetivo	Perspectivas o metas	Tipo de Información								
					Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Paraguay	Observatorio laboral (Información y documentos de trabajo disponibles desde 2015)	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral SINAFOCAL	Población general, dependencias del Ministerio de Trabajo, jóvenes, planificadores de educación y formación para el trabajo, investigadores, sindicatos, agentes sector privado	Analizar la situación del mercado de trabajo y tendencias corto y mediano plazo. Identificar sectores de la economía en crecimiento y usarlos para la adaptación, modernización e innovación en los cursos de formación y capacitación para el trabajo.		X	X	X	X	X	X		X
Perú	Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en Carrera" (2015)	Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Ministerio de Educación, Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE).	Jóvenes en el último año de educación básica, entidades públicas, sector empresarial, organismos internacionales	Brindar información confiable sobre la oferta formativa y demanda laboral para la mejor toma de decisión de los jóvenes respecto a su futuro profesional, fortalecer la inserción laboral en el Perú.		X	X	X	X	X	X		X
	Observatorio Socio-económico laboral OSEL (regionales coordinados por la RED de OSEL)	Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	Agentes públicos y privados interesados en seguimiento de mercado laboral de su región	Instrumento de producción, análisis y difusión de la situación socioeconómica laboral en un ámbito geográfico determinado	X	X	X	X	X	X			

Cuadro 1 (Conclusión)

País	Institución	Organismos ejecutores	Población objetivo	Perspectivas o metas	Tipo de Información								
					Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Uruguay	Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social, a partir de 2015 (Ex Observatorio de Mercado de Trabajo)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los actores de las relaciones laborales y agentes del mercado de trabajo.	Análisis de información sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales, evaluación y monitoreo de políticas y programas del MTSS e institutos vinculados.	X	X	X	X	X	X			

Fuente: Elaboración propia CEPAL, en base a información obtenida de sitios oficiales de cada país.

B. Observatorios laborales (sub)nacionales

Uno de los aspectos claves que surge en la organización de los observatorios laborales es el impacto geográfico de los mismos. En algunos países con gran diversidad entre sus regiones, existen también observatorios sub-nacionales. La producción de información laboral a nivel de localidades o regiones permite contar con la visión de expertos locales mejor informados sobre la situación y las necesidades del mercado laboral de su área, así como llevar a cabo algunos estudios por sector o rama más relevantes en esa localidad que en otras zonas del país. Sin embargo, también hay que tener presente que pueden tener una gran disparidad entre ellos por ejemplo de disponibilidad de datos, de fondos disponibles para su funcionamiento, etc. Además, es necesario coordinar experiencias no solo a través de un organismo que los organice a nivel nacional sino también entre ellos.

Ejemplos de este tipo de iniciativas se puede encontrar en Chile, Colombia, Perú, Brasil. En Chile, el Observatorio Laboral Nacional está conformado por una oficina central y una red de 16 observatorios regionales de los cuales 10 han iniciado funciones y los restantes se espera que lo hagan próximamente. Algo similar ocurre con el Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) del Perú que tiene una sede central que depende directamente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) pero actualmente cuenta con 16 observatorios a nivel regional (sub-nacional) que dependen directamente de los Gobiernos Regionales. La RED de OSEL creada en 2009 es un “sistema que agrupa a los diferentes OSEL regionales y locales con el objetivo de facilitar una lectura integral del comportamiento del empleo y su vinculación con la formación profesional”²⁶. Por su parte Colombia cuenta con más de 30 observatorios laborales regionales coordinados a través de la Red de observatorios regionales del mercado de trabajo RED-ORMET. También en Brasil que es un país con gran extensión geográfica, cuenta con al menos 11 observatorios a nivel subregional²⁷. En otros países con territorios más reducidos, el observatorio nacional realiza generalmente análisis a nivel de los territorios. Por ejemplo, el Observatorio Laboral de República Dominicana realizó durante 2017 estudios laborales para 5 territorios del país (San Pedro de Macorís, Altigracia, Peravía, Duarte y La Vega) principalmente con el objetivo de identificar la demanda de formación en esas provincias.

C. Observatorios laborales regionales

Los observatorios laborales regionales son los que surgen de acuerdos entre varios países. En general nacen en el marco de acuerdos económicos previamente establecidos entre países limítrofes, entre los cuales es crucial el intercambio de información económica y social. Al igual que con los otros tipos de observatorios, estas iniciativas presentan ventajas y desafíos. Los beneficios de este tipo de iniciativas se relacionan con diversos factores, principalmente los relacionados con proveer información para la toma de decisiones relacionadas con el movimiento internacional de bienes, servicios y personas entre los países miembros. En el caso de la migración laboral, por ejemplo, los observatorios laborales regionales pueden hacer más eficientes estos desplazamientos al proveer información sobre certificación de competencias y títulos, empleos disponibles, salarios, requisitos de permanencia laboral, etc. Por otro lado, también pueden ser útiles para empresas que desean invertir en otros países de la región, así como para jóvenes que desean estudiar en alguno de los países miembros. Estas iniciativas pueden beneficiarse de algunas economías de escala por ejemplo en el caso de realizar acuerdos para su financiamiento, también puede aprovecharse el conocimiento técnico de algunos expertos para realizar investigaciones y diagnósticos sobre los mercados laborales regionales y nacionales lo esto podría ser una alternativa

²⁶ Ver <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/red-observatorios-socio-economicos/> en el cual hay enlaces a los observatorios regionales.

²⁷ Observatorio do Trabalho Estado da Bahia (2010), Observatorio Estado de Paraná (2012), Observatorio do Mercado de Trabalho do Rio de Janeiro, Observatorio do Mercado de Trabalho do Estado do Rio Grande Norte (2008), Observatorio do Trabalho Campinas (2009), Observatorio do Trabalho Curitiba (2014), Observando o mundo do trabalho Manaus (2011), Observatorio do Trabalho del Municipio de Osasco (2008), Observatorio do Trabalho Porto Alegre (2012), Observatório do Mercado de Trabalho do Recife (2008), Observatorio do Trabalho de Sao Paulo (2009).

interesante para países que no cuentan con observatorios a nivel nacional. Sin embargo, estos instrumentos pueden requerir mayores esfuerzos para homogenizar la información tanto cuantitativa como legal a nivel regional. Un aspecto clave en estos casos es que las responsabilidades tanto para el mantenimiento como para su financiamiento se establezcan con perspectivas de largo plazo, sino los esfuerzos corren riesgo de quedar desactualizados y así perder relevancia. La situación de los observatorios en la región parece dar cuenta de esta situación²⁸.

En América Latina se identificaron tres iniciativas de observatorios regionales. En primer lugar, puede mencionarse, el anuncio en 2002 de la creación del Observatorio Laboral Andino (OLA) entre Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, en el marco de la Comunidad Andina. El objetivo de este observatorio fue el de constituirse como un instrumento útil para la evaluación periódica de los avances en materia socio laboral en la subregión y mejorar las herramientas cuantitativas para la toma de decisiones en esta materia²⁹. En su documento de formación, se planteaba la utilización de este instrumento para difundir varias de las políticas llevadas a cabo en forma conjunta entre los países andinos. Por ejemplo, en el área de armonización de indicadores de empleo y la legislación laboral con el fin de realizar estudios comparativos, análisis de legislación comparada referidos a migración laboral, salud y seguridad en el trabajo. A la fecha la consulta al portal del observatorio no arroja actualizaciones del mismo³⁰.

Por otro lado, en 2006 se creó el Observatorio Regional del Mercado Laboral para países de Centroamérica y República Dominicana (OLACD). El mismo fue el resultado de una cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), a través del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) y la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del Sistema de Integración Centroamericana (SICA). El mismo fue creado para aumentar el conocimiento de los mercados laborales en esos países y coordinar una red de trabajo de observatorios nacionales en 7 países de la región (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana). El objetivo del OLACD era el de “facilitar los insumos y la información analizada que contribuya a mejorar los procesos de inserción en el mercado de trabajo, incidiendo en la intermediación, la formación y la orientación de los trabajadores, en la gestión de los servicios públicos de empleo y en la información de los empleadores ...los estudios e informes del Observatorio Regional proveerán datos para la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas de empleo y formación” (Obando Montero y otros, 2006). En 2008 hubo un proyecto de la OIT denominado “Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana” cuyo objetivo general era de contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en estos países por medio del fortalecimiento de las capacidades institucionales de los Ministerios de Trabajo tanto a nivel nacional como regional y garantizar la sostenibilidad de los Observatorios del Mercado Laboral como parte integrada en las instituciones públicas. Este proyecto tendría una duración de cuatro años, las últimas publicaciones de este equipo datan de 2012 y están disponibles en el sitio de la OIT³¹. A la fecha no se ha podido acceder a

²⁸ En la Unión Europea la orientación y la formación profesional son componentes importantes de sus iniciativas y estrategias para aumentar la empleabilidad y las habilidades profesionales. Uno de los aspectos clave en el apoyo de estas iniciativas es la provisión de información sobre el mercado de trabajo de calidad, particularmente en lo que se refiere a las ofertas de formación y educación y a sus resultados en el mercado de trabajo (CEDEFOP, 2016). Para ello ha trabajado en diversos sitios de IMEL. Por ejemplo el “*EU skills Panorama*” (<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>) es un sitio con información sobre las necesidades de competencias por sector y país en formato accesible. El sitio “*Ploteus*” (<https://ec.europa.eu/ploteus/>) proporciona información sobre las oportunidades de formación y las cualificaciones ofrecidas en los países europeos, reflejando los marcos de calificación europeos y nacionales. También la página web “*EURES*” (<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>) ofrece información sobre movilidad profesional, oportunidades de empleo en la UE, elaboración de un CV *Europass* y acceso a una red de asesores de carrera.

²⁹ Ver <http://www.comunidadandina.org/Prensa.aspx?id=1004&accion=detalle&cat=NP&title=anuncian-pronta-creacion-de-observatorio-laboral-andino>.

³⁰ En el enlace <http://www.comunidadandina.org> consultado en julio 2017 se presentaban el Observatorio Andino de la MIPYME – (OBAPYME), el Observatorio Andino de Turismo (OBATUR), el Observatorio Laboral Andino (OLA) y el Observatorio Andino de Tecnologías de Información y Comunicación (OBATIC). Sin embargo, estos enlaces no se encontraron en un nuevo acceso a diciembre 2017.

³¹ http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/observatorio-laboral/WCMS_206170/lang--es/index.htm.

un portal de este observatorio, sin embargo, el programa parece haber contribuido al desarrollo de los observatorios laborales a nivel nacional³².

Por último, puede mencionarse en 2009 la creación del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur (OMTM) que es un organismo intergubernamental integrado por delegaciones gubernamentales de los ministerios de trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. El mismo fue creado como un órgano técnico permanente de información y consulta sobre temas relacionados con el mercado de trabajo de estos países. En la página web de este observatorio se presentan comparaciones de indicadores laborales, así como novedades del ámbito laboral. También hay estudios especiales, siendo el último presentado sobre empleo juvenil con perspectiva regional. Aunque la información estadística no parece haber sido actualizada desde 2013 en los informes de actividades se señalan reuniones de trabajo más recientes³³.

³² Por ejemplo, en Guatemala el observatorio laboral nace luego de un acuerdo entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de España y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para poner en marcha un plan de acción en materia educativa para promover la Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL). La construcción de un Observatorio del Mercado Laboral (OML) era uno de los principales instrumentos que contemplaba el FOIL para el logro de su objetivo de mejorar la vinculación de los procesos de formación y los de inserción laboral y mejorar la accesibilidad de la población más desfavorecida a los programas de educación para el trabajo (Ver Documento de Base del Observatorio de Mercado Laboral de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

³³ Ver www.observatorio.net. Las estadísticas de empleo e ingresos armonizadas a nivel regional que se presentan en este sitio son desarrolladas a través de los institutos de estadísticas nacionales como parte de su trabajo en la REES (Reunión Especializada en Estadísticas). Se espera contar prontamente con actualizaciones de los mismos.

III. El futuro de la información sobre el mercado laboral y de los observatorios laborales

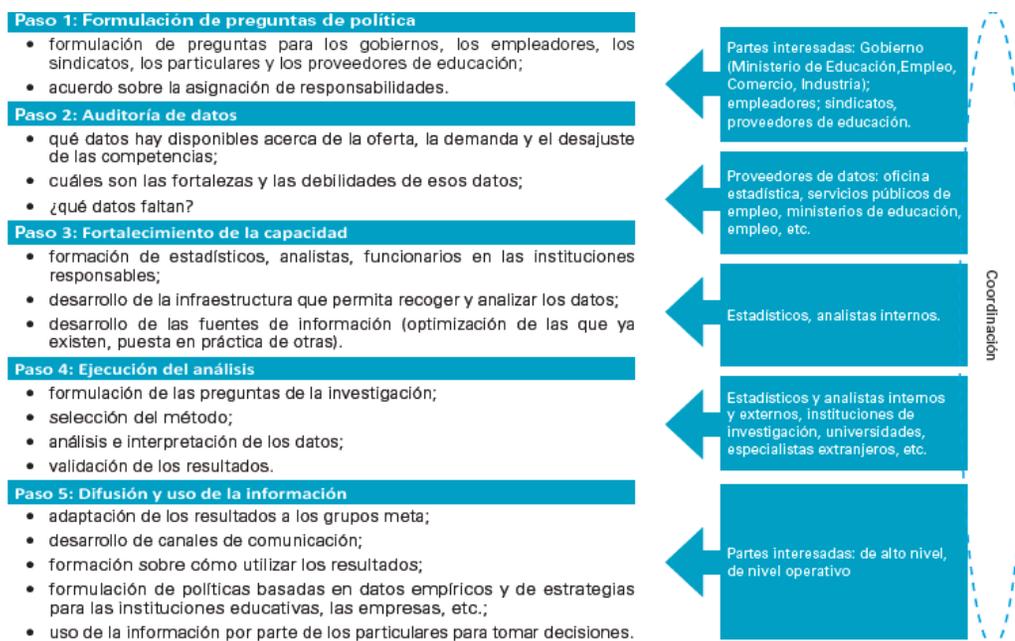
Uno de los aspectos cruciales sobre los cuales la información sobre el mercado laboral deberá responder en los próximos años está relacionado con las necesidades del mercado de trabajo, como identificarlas y anticiparlas para poder planificar las competencias y las capacitaciones necesarias para hacer frente a estas demandas.

En OIT (2016) se realizó un interesante trabajo de reflexión sobre el uso de la IMEL para ayudar a reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias basado en experiencias de países desarrollados. Con este objetivo, se establecen cinco etapas que debería seguir todo sistema de información laboral y que se resumen en el diagrama 2. En primer lugar, el documento propone la necesidad de formular los objetivos del análisis, que pueden comprender aspectos relacionados con el empleo, la educación, la economía o los diferentes sectores. Aquí se debe establecer el nivel de análisis (nacional, regional o sectorial) que incidirá en los datos, métodos y canales de difusión. En segundo lugar, se debe llevar a cabo una auditoría de los datos a fin de decidir qué fuentes están disponibles para vigilar y anticipar la oferta y la demanda de competencias en el país. Para esta etapa es necesario contar con la infraestructura para recoger, analizar y difundir los datos y con analistas capacitados y experimentados que puedan trabajar con ellos. La sostenibilidad de los resultados es un aspecto crucial y por ello el tercer paso es el fortalecimiento de la capacidad como parte integral del proceso. Esto incluye fortalecimiento de la infraestructura estadística, capacitar analistas y demás personal y lograr la confianza de los encuestados y los usuarios. El cuarto paso es el análisis mismo de los datos y la elaboración de documentos y el último paso del proceso es la difusión y el uso de los resultados del análisis. El estudio detalla cada etapa con ejemplos concretos que constituyen un excelente marco para integrar varios aspectos a considerar para la elaboración de sistemas de información sostenibles en el tiempo.

Esquemas similares pueden plantearse para la utilización de la IMEL con otros objetivos como los ya mencionados: disminución de tiempo de desempleo, de la transición de la escuela al trabajo, mejora de la calidad del empleo, etc. (ver diagrama 1).

Diagrama 2

Pasos para utilizar la información sobre el mercado de trabajo a fin de anticipar y ajustar la oferta y la demanda de competencias



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2016).

La revisión de la situación en América Latina permite constatar el inmenso esfuerzo que realizan los países de la región para compilar información sobre el mercado laboral. Sin embargo, el análisis y la difusión de la misma presentan aún importantes limitaciones que impiden potenciar el impacto de este esfuerzo. Se crea así un círculo vicioso en el los recursos financieros se utilizan principalmente en la primera y segunda etapa con tareas que se duplican generando información dispersa, muchas veces poco comparables y sin la calidad y la rapidez requeridas por lo que no resulta útil para la toma de decisiones. Esto redundando en una mayor dificultad para justificar la difusión de la IMEL y el financiamiento de los observatorios afectando negativamente a todo el sistema de producción de información laboral.

Estos problemas se sugieren en Blandon López (2005) para el caso colombiano. El autor concluye que “los principales problemas de la IMEL en ese país son: la duplicación de esfuerzos y desperdicio de recursos, retraso en la publicación de resultados, insuficiente conocimiento del público acerca de la disponibilidad y localización de la información, serios problemas de comparabilidad de los datos, información relevante con baja desagregación, insipiente cooperación entre usuarios y productores de IMEL, deficiencias de información sobre los mercados laborales del sector informal, las áreas rurales y las localidades, poca producción y uso de la IMEL cualitativa y falta de información laboral sobre la demanda laboral dado que el énfasis está puesto en la oferta”. Para minimizar estos desequilibrios el autor señala la relevancia de “Sistemas de Información sobre mercado laboral (SIMEL) que promuevan y coordinen la integración de productores y usuarios de información que propicie su cooperación a través de un mecanismo institucional con la adecuada organización”. Si bien estas reflexiones fueron escritas hace algunos años, estas debilidades parecen persistir en muchos casos.

En cuanto a los observatorios laborales, el mapeo realizado en la región muestra una elevada diversidad en el desarrollo y en la estructura de esta herramienta entre los países. Si bien todos trabajan en la producción de información laboral, no todos realizan el trabajo de divulgación de la misma a través de observatorios. Aunque en algunos casos esta herramienta parece haberse institucionalizado en otros países la iniciativa ha perdido fuerza y en otros ni siquiera se ha comenzado con su desarrollo. También existe una importante heterogeneidad en la estructura y contenido de los mismos, incluso si todos dependen del Ministerio de Trabajo. Muchas veces no se define claramente la población objetivo, algunos parecen estar

orientados a población joven, otros a buscadores de empleo, otros a investigadores y hacedores de política y otros a empresas. A esto se suma el hecho que existe una gran diversidad de actores involucrados en la producción de información sobre el mercado laboral.

Es importante tener presente que es difícil que un solo portal reúna toda la información considerada de interés para el mercado laboral dado que esta es producida y forma parte de los mandatos de distintas instituciones. No obstante, aunque cada institución mantenga su misión, población objetivo y actividades relacionadas con su mandato, es sumamente relevante que exista un dialogo y cooperación entre ellos y principalmente que sus páginas web estén relacionadas. Los beneficios de trabajar en forma conjunta entre diversos actores son tanto para los propios organismos encargados de la IMEL como para los usuarios. Para los proveedores, los acuerdos pueden permitir una mayor armonización de la información, la utilización de un lenguaje común, así como la posibilidad de reducir costos de la producción, recolección y difusión de la misma. Por el lado de los usuarios, la oportunidad de comparar y complementar información de distintas fuentes puede reducir tiempo de búsqueda. Es importante encontrar un balance para que todos se encuentren representados y difundan su información sin que haya una sobreproducción que termine dificultando la toma de decisiones (CEDEFOP, 2016).

Un aspecto que no debe olvidarse y que es crucial para la supervivencia de los observatorios es su continua actualización. Si la información no refleja la situación actual pierde relevancia para la toma de decisión. Además, esta información debe presentarse en forma visualmente atractiva y muchas veces interactiva para motivar al usuario. Este es un aspecto crucial ya que involucra la asignación de recursos financieros y humanos en forma permanente. En 2017 el Servicio Nacional de Empleo de México lanzó una nueva versión de su Observatorio Laboral que incorpora una nueva plataforma, una renovación de la identidad gráfica y ampliación del contenido que contempla una mayor población objetivo. Se lanzaron nuevas modalidades como *Conócete* que realiza test vocacional, *Elige* que compara características de diferentes carreras técnicas y universitarias y su ingreso promedio y *Encuentra* con un directorio de instituciones de educación. Además, se agregaron Testimonios de video y una sección de “Documentos laborales” que funcionara como repositorio de publicaciones especializadas en la materia (libros, tesis, reportes, etc.).

Por otro lado, es importante que los observatorios laborales mantengan independencia política. Por ello, deberían establecerse procedimientos que garanticen la independencia y respeten escrupulosamente los criterios profesionales del personal. Algunos aspectos que pueden favorecer esta independencia son: separación entre la gestión y el financiamiento estableciendo convenios, con un presupuesto a medio plazo entre el observatorio y la entidad financiadora, la estabilidad laboral de los profesionales, la selección imparcial de los de los funcionarios y del responsable del observatorio (Asian Chavez y otros, 2008).

También sería relevante acercar la información laboral a las empresas. Por ejemplo, en el caso de los servicios públicos de empleo que tradicionalmente se han enfocado en quienes buscan empleo, sin prestar demasiada atención a las necesidades de quienes ponen las vacantes en el mercado, es decir, de los empleadores. Es preciso fortalecer esa alianza entre los servicios públicos de empleo y el sector productivo, sin olvidar de involucrar también a las agencias privadas de colocación, los sindicatos y las instituciones de formación y capacitación (BID, AMSE, OCDE, 2016:114).

Finalmente hay tres aspectos a tener en cuenta en un contexto de países en desarrollo: la informalidad laboral, la perspectiva de género y la accesibilidad universal. En primer lugar, hay que tener presente que América Latina una elevada proporción de la población trabaja en condiciones de informalidad por lo que es muy importante considerar el empleo informal e incorporarlo en el análisis sobre el mercado laboral, así como también difundir información sobre beneficios de la formalización y programas relacionados. Además, la región aun cuenta con bajas tasas de participación laboral femenina y grandes brechas en este sentido por lo que la incorporación de la dimensión de género en la producción de información es sumamente relevante. Por último, hay que considerar que si bien se ha producido una importante masificación de los servicios de acceso a Internet aún existen muchas personas sin acceso a las mismas entre las cuales también es importante difundir la información laboral. Considerar estos aspectos es fundamental para potenciar el impacto social de la información sobre el mercado de trabajo.

IV. Chile en movimiento hacia un sistema de información sobre el mercado laboral

En Chile existe un interesante nivel de avance en cuanto a la construcción de un sistema información sobre el mercado laboral. Si bien el mismo se encuentra bajo responsabilidad de diversos organismos, existe cierta coordinación interinstitucional.

El cuadro 2 presenta las instituciones proveedoras de información laboral a nivel nacional, sus organismos ejecutores, objetivos y el tipo de información que producen con una clasificación similar a la utilizada en el cuadro 1. Se constata que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los principales proveedores de información laboral, pero lo hace a través de distintas plataformas según el objetivo. Por ejemplo, la información estadística es provista a través del “Sistema de Información Laboral”, los servicios de intermediación laboral a través de “Bolsa Nacional de Empleo” y la información por ocupación a nivel nacional y regional a través del “Observatorio Nacional” del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. El alcance regional de la información laboral es un aspecto a destacar debido a los esfuerzos que se realizan tanto para la obtención de información cuantitativa como de recopilación de información cualitativa que permita caracterizar los mercados laborales en diversas zonas del país cuyas estructuras productivas difieren sustancialmente. Este ministerio provee además información legal, sobre soporte económico como seguro de desempleo y otra información de interés para los sindicatos a través de la “Dirección del Trabajo”. Por su parte, todo lo referente a asistencia técnica para la búsqueda de empleo se concentra en las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) que actúan a nivel de cada comuna como bolsa de empleo, consejeras de capacitación y ayuda en redacción de CV, entrevistas laborales, etc. Por último, se realiza también un importante trabajo de reconocimiento de competencias laborales a través de “Chile valora” que es la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales constituido como un servicio público con representación del mundo de los trabajadores, empresarios y gobierno³⁴.

³⁴ Chile Valora se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ver <http://www.chilevalora.cl/>.

Esta información se complementa con información sobre salarios, carreras, alternativas de centro de formación y financiamiento etc. través del portal “Mi futuro” dependiente del Ministerio de Educación.

Además, la información sectorial se concentra en el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo que en 2015 creó la Comisión Nacional de la Productividad (CNP) que tiene como mandato generar recomendaciones de política pública, que conduzcan a lograr mayor productividad. Entre sus trabajos se destaca el de realizar un análisis completo sobre cuáles son los desafíos que enfrentan las empresas para encontrar el capital humano que necesitan para el desarrollo de sus procesos productivos realizando un análisis del Sistema de Formación de Competencias para el Trabajo existente tomando en consideración la demanda y desafíos que el país enfrentará en estas materias.

Por último, el Ministerio de Desarrollo Social es el encargado de proveer información sobre los programas de soporte económico para personas vulnerables y desde su Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS) pone a disposición de la ciudadanía el listado oficial de los programas sociales y una descripción para cada uno de ellos.

Aunque no están mencionados en el cuadro, también hay otros organismos que producen y divulgan IMEL. Es el caso del Instituto Nacional de Estadística de Chile tiene a su cargo la Encuesta Nacional de Empleo que constituye la fuente de información de coyuntura laboral más importante. Dicho organismo publica estadísticas, así como boletines informativos en su sitio, asimismo pone a disposición de los usuarios las bases de datos de esta encuesta. Por otro lado, el Departamento de Economía de la Universidad de Chile, a través del Centro de Microdatos también produce información laboral a través de una encuesta trimestral de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago. Esta es la encuesta más antigua realizada en el país y cuenta con el apoyo financiero del Banco Central de Chile. Cabe mencionar la iniciativa del Consejo Nacional de Educación que a través de su sitio Elige Carrera brinda una amplia gama de servicios de orientación vocacional para los jóvenes chilenos. Asimismo, el Banco Central de Chile produce una serie de documentos de investigación técnicos que muchas veces incluye temas sobre el mercado laboral, los cuales están disponibles en la sección de publicaciones de dicha entidad.

En síntesis, se observa que aunque el Ministerio de Trabajo es en cierta medida el principal responsable de la información sobre el mercado laboral, esta involucra una serie de actores a lo largo de todo el país. Un aspecto que quizás se debería indagar más en la mayor relación entre un enlace y otro de modo de simplificar la búsqueda para los usuarios. El establecimiento de mecanismos de retroalimentación de esta información también puede constituir un insumo válido para el monitoreo y evaluación de los mismos.

Cuadro 2
Sistema de información sobre el mercado laboral en Chile

Organismo ejecutor	Institución	Población objetivo	Objetivos	Tipo de Información									
				Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica	
Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Observatorio Nacional y observatorios regionales	Instituciones de gobierno, OMIL, instituciones de educación superior, trabajadores, jóvenes estudiantes y empresarios	Producir conocimiento sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado de trabajo y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras.	X	X	X	X	X					
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Sistema de Información Laboral SIL	Personas que buscan empleo, trabajadores (as) y empleadores	Proveer información laboral que facilite la toma de decisiones, el diseño de políticas que favorezcan el funcionamiento del mercado laboral y la oferta de capacitación.	X	X	X				X			
	Dirección del trabajo	Trabajadores, sindicatos, empleadores, investigadores	Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo, promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el dialogo social.			X	X						
	Oficina Municipal de información laboral	Buscadores de empleo y capacitación para el empleo	Proveer servicios de intermediación laboral para personas en la búsqueda de empleo								X	X	X
	Bolsa Nacional de Empleo	Buscadores de empleo	Sistema público que presta servicio de intermediación laboral y de certificación de la búsqueda de empleo para acceder al fondo de cesantía solidario										X

Cuadro 2 (Conclusión)

Organismo ejecutor	Institución	Población objetivo	Objetivos	Tipo de Información									
				Ocupación	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica	
Ministerio de Educación	Mi futuro (Creado en 2011)	Estudiantes de básica, enseñanza media, alumnos de educación superior, padres y apoderados, orientadores	Apoyar el proceso de ingreso a educación superior, entregando información relevante. Proveer información actualizada sobre oferta de carreras y proyección laboral de las carreras				X	X	X				
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Comisión Nacional de Productividad	Hacedores de política.	Generar recomendaciones de política pública, que conduzca a lograr mayor productividad con foco en el bienestar y mejor calidad de vida				X	X	X				

Fuente: elaboración propia CEPAL, en base a información obtenida de sitios oficiales de cada país

V. Comentarios finales

La información sobre el mercado laboral es una herramienta de política clave para reducir las imperfecciones de los mercados laborales, “al reducir el déficit de información entre los buscadores de empleo, las empresas, las instituciones que ofrecen programas de formación y los futuros estudiantes reducen los costos que involucra la toma de decisión en condiciones de incertidumbre mejorando así la eficiencia y la productividad de las economías” (GIZ, 2012). Cuando las decisiones se toman en contextos de información asimétrica o de escasa o mala información, los resultados no serán los mejores posibles, lo que tiene un alto costo para la sociedad.

No contar con sistemas de información laboral de calidad puede aumentar los periodos de desempleo, limitando las posibilidades de encontrar trabajo o de adquirir las cualificaciones necesarias para un acceder a algunos puestos. Esto es aún más relevante en los países de la región en los que esto se conjuga con bajos niveles educativos y poca conexión entre la escuela y la realidad del mercado laboral (ELLA, 2013b). Asimismo, la IMEL constituye una herramienta esencial para la toma de decisiones de mediano y largo plazo. Sin ella los jóvenes pueden terminar eligiendo su formación en ocupaciones no requeridas o poco demandadas en su región, con el consiguiente desajuste de habilidades y el costo tanto individual como social que esto conlleva. Las instituciones de educación podrían ofrecer formación con una perspectiva que poco considera las necesidades del mercado laboral. Por el lado del sector productivo, los empresarios deben tomar decisiones en contextos en los cuales es difícil conocer las habilidades de los candidatos y estimar los costos laborales, lo que puede conducir a contratar menos personas de las que necesitan, a seleccionar trabajadores no calificadas para el puesto o a tener dificultades para llenar sus puestos aún en contextos de alto desempleo. Aunque un ajuste perfecto entre oferta y demanda laboral no sea posible, avanzar hacia equilibrios con niveles de competencia elevado mejora el desarrollo y aumenta la competitividad. Más aun, la IMEL permite aliviar otras fallas del mercado como la falta de empleo decente, la discriminación y la desigualdad. Por ejemplo, si la búsqueda de empleo se basa principalmente en contactos informales y familiares, el mercado laboral puede actuar como otro factor de exclusión, beneficiando aquellos con mayor capital social. Es importante comprender que estos factores producen pérdidas de productividad para la economía y por lo tanto de bienestar social.

Ahora bien, tan importante como producir información laboral pertinente es comunicarla de modo efectivo a los potenciales usuarios. La producción de esta información no es simple y requiere una serie de actividades cuyo costo es sustancial. Un sistema de información sobre el mercado laboral eficiente

implica no solo relevamiento de datos sino también análisis de esta información y actualización permanente de la misma. Además, el organismo responsable debe contar con capacidad técnica adecuada, financiamiento de largo plazo y credibilidad. Si estos requisitos no se verifican la información deja de ser útil y ya no se cumplen con los objetivos y beneficios previstos en todo sistema de información laboral. Para poder sacar provecho de este tipo de iniciativas es necesario que las responsabilidades tanto para el mantenimiento como para su financiamiento se establezcan con perspectivas de largo plazo.

Los observatorios laborales son una herramienta clave de los sistemas de información laboral. En la región, la situación de dichos observatorios tiene diversos grados de desarrollo. La mayoría de los países implementaron observatorios laborales a mediados de los 2000, es decir que son iniciativas relativamente recientes. Si bien algunos continúan fortaleciendo este tipo de herramientas, otros parecen haber perdido continuidad e incluso hay países que no cuentan con ninguna iniciativa en este sentido. Se observa que en general la institucionalización de los observatorios laborales son procesos que demandan bastante tiempo. Diversas son las razones, pero se podría destacar la debilidad institucional tanto para generar personal capacitado y con responsabilidad de largo plazo como para formar acuerdos interministeriales, sectoriales o incluso internacionales. En general, los observatorios laborales se constituyen bajo mandatos de los Ministerios de Trabajo, pero dada la naturaleza de esta información, las alianzas con otros actores involucrados son sumamente relevantes. Sin coordinación interinstitucional, los esfuerzos se duplican, cada institución se responsabiliza por una parte de la información y tiene escasa relación con la provista por otros entes. Se plantea también la necesidad de los observatorios de contar con modelos de gestión y difusión de la información claramente establecidos y que se retroalimenten a fin de consolidar toda la información relevante en materia de mercado laboral, procesarla, analizarla y difundirla a los principales actores.

Por último, cabría destacar que los sistemas de información laboral eficientes son aquellos que tienen establecidos mecanismos de monitoreo que provean una evaluación sistemática de su impacto y aquellos en los cuales estos forman parte de una estrategia de Estado y no de gobierno. Las fallas en los sistemas de información laboral en región resultan costosas tanto para el Estado como para los usuarios que deben navegar de un sitio a otro hasta encontrar la información que necesitan.

Bibliografía

- Agencia Española de Cooperación Internacional (2006) “Propuestas para el diseño de un observatorio del mercado de trabajo en Guatemala” Disponible en página del Ministerio de trabajo de Guatemala <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/direccion-general-de-empleo/observatorio-laboral/1051-%C2%BFq%C3%A9-es-el-observatorio-del-mercado-laboral.html>.
- Asian Chaves, Rosario, Bartolomé Navarro, Pamela, Vega Alba, Sandra, Rodríguez Sosa, Vicente, García Jurado José y Alejandro González Rodríguez (2008) “Observatorio del mercado de trabajo: elemento clave para una mejor planificación y eficacia de las políticas de empleo”.
- Bensusán, Graciela; Eichhorst, Werner y Juan Manuel, Rodríguez (2017) “Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones” Documento de proyecto.
- Blandon López, Alexander (2005) “Principales problemas de la información sobre mercado laboral en Colombia y requerimientos de las regiones”, Lumina Revista de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad de Manizales.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2016) “El mundo de los servicios públicos de empleo. Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral”.
- CEPAL (2004) “Observatorio de empleo y dinámica empresarial en Argentina” División de Desarrollo Productivo y Empresarial, serie 148, Santiago de Chile.
- CEPAL-OIT (2017) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inmigración laboral en América Latina”.
- CEGNET (2014) “The ten best resources for LMI”.
- CEDEFOP (2016) “Labour market information and guidance” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
- Department of Education and Skills (2004) “LMI Matters! Understanding labour market information. A toolkit for people who give advice and guidance on education and employment”. Department for Education and Skills and the Learning and Skills Council by Cambridge Training and Development
- DIESSE, FAT, Ministerio de Trabalho (2016) “Observatórios do Trabalho: conhecer para transformar” Sao Paulo.
- ELLA (2013a) “Labour Market Information Programs in Latin America” Policy Brief.
- _____ (2013b) “From supply- to demand led: labour training in Latin America” Evidence and lessons from Latin America Policy Brief .

- Farné, Stefano (2011) “Observatorios del Mercado de Trabajo: ¿Qué son y cómo funcionan?” Revista de Economía Institucional, Vol.13, N24, primer semestre 2011.
- GIZ (2012) “The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies” Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
- Gontero, Sonia y Jürgen, Weller (2015) ¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina. CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo 169.
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, Ministerio de Trabajo de El Salvador, Agencia Española de Cooperación Internacional y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2006) “Diseño e implementación del observatorio del mercado laboral en El Salvador” Disponible en sitio de Empleo Card.
- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (2006) “Propuesta de observatorio del Mercado laboral de la República de Panamá” Disponible en sitio de Empleo Card .
- Manpower (2016) “Estudio Manpower Group sobre escasez de talento 2015”.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (2012) “Documento Base del Observatorio del Mercado Laboral OML”.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación y Agencia Española de Cooperación Internacional (2006) “Propuesta de observatorio del mercado laboral para Costa Rica” Disponible en pagina de Empleo Card .
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Nicaragua y Agencia Española de Cooperación Internacional (2006) “Implementación del observatorio del Mercado de Trabajo en el Sector Público de empleo en Nicaragua” Disponible en página de Empleo Card .
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú (2017) “Informe Anual del Empleo 2016”. Dirección general de promoción del empleo. Dirección de investigación socio económico laboral.
- Murray, Alexander (2010) “The State of Knowledge on the Role and Impact of Labour Market Information: A Survey of the International Evidence” Centre for the Study of Living Standards (CSLS) Research Report 2010-05. June 2010.
- Novick, Marta (2017) “Metodologías aplicadas en América Latina para anticipar demandas de las empresas en materia de competencias técnicas y profesionales” CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo 187.
- Obando Montero, Juan Carlos; Parra Oncins, Pedro Juan y Lilliana, Rojas Molina (2006) “Observatorio regional del mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Un modelo de implementación” Documento de trabajo.
- Oficina Internacional de Trabajo (2016a) “El uso de la información sobre el mercado de trabajo. Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo” Fundación Europea de Formación, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional y Oficina Internacional del Trabajo.
- _____ (2016b) “Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2016.
- _____ (2014) “Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe
- Rodríguez Lozano, Efrain (2016) “Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011”. Economía Vol. XXXIX, N° 77, semestre enero-junio 2016, pp. 33-101 / ISSN 0254-4415.
- Secretaría de Estado de Trabajo (2006) “La importancia del observatorio laboral en la generación de empleo” República Dominicana.
- SICREMI (2015) “Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas” Organización de Estados Americanos y OECD. Disponible en línea en www.migracionoea.org/sicremi
- Sparreboom, Theo y Marcus, Powell (2009) “Labour market information and analysis for skills development” International Labour Organization.
- Van Breugel, Gerla (2017) “Identification and anticipation of skill requirements: instruments used by international institutions and developed countries” CEPAL. Documentos de Proyecto XX
- Weller, Jürgen (2017) “Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales”. Serie Macroeconomía del Desarrollo 190.
- Woods, James y Christopher O’Leary (2006) “Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report” Up John Institute for Employment Research Technical Report N 07-022.

Anexos

Anexo1

Enlaces relacionados con la información sobre mercado laboral en América Latina

Argentina

Observatorio de empleo y dinámica empresarial Argentina

<http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/oede/index.asp>

Secretaría de Empleo

<https://publicempleo.trabajo.gob.ar/Pages/Ingreso.aspx>

Red de Servicio de Empleo en Argentina.

<http://www.trabajo.gob.ar/redempleo/>

Guía de carreras universitarias

<http://guiadecarreras.siu.edu.ar/>

Instituto Nacional de Educación Tecnológica

<http://www.inet.edu.ar/>

Observatorio del Trabajo Infantil y Adolescente OTIA Argentina

http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/otia/?id_seccion=58

Unidad de Estudios y Estadísticas Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/>

Dar pie, pensar, intercambiar, elegir del Ministerio de Educación de la Nación

<https://www.educ.ar/recursos/124640/dar-pie-pensar-intercambiar-elegir>

Bolivia (Estado Plurinacional de)

Programa de Apoyo al Empleo

http://www.pae.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=554&Itemid=75

Centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

<https://www.cedla.org/>

Estadísticas del mercado laboral

<http://www.ine.gob.bo/index.php/2016-08-10-15-00-54/introduccion>

Brasil

Observatório Nacional do Mercado de Trabalho

<http://obtrabalho.mte.gov.br/>

Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos de Brasil – DIEESE

<https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/obsApresentacao.html>

Instituto Observatorio Social de Brasil

<http://www.observatoriosocial.org.br/?q=projetos>

Observatório Nacional da Economia Solidária e do Cooperativismo

<http://ecosol.dieese.org.br/>

Rede observatorios do trabalho

<https://redeot.colivre.net/>

SEDESTMIDH Secretaria Adjunta do Trabalho

<http://www.trabalho.df.gov.br/trabalhador/observatorio-do-trabalho.html>

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>

Chile

Observatorio Nacional de Chile.

<http://observatorionacional.cl/>

Mi futuro

<http://www.mifuturo.cl/>

Sistema de Información Laboral

<http://www.sil.mintrab.gob.cl/>

Bolsa Nacional de Empleo

<https://www.bne.cl/>

Chile Valora

<http://www.chilevalora.cl/>

Dirección del Trabajo

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

Comisión Nacional de la Productividad

<http://www.comisiondeproductividad.cl/>

Elige carrera del Consejo Nacional de Educación

<http://www.eligecarrera.cl/asp/index.aspx>

Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile

<http://www.microdatos.cl/Encuestas/Ocupacion/OcupacionDesocupacion?C=T1>

Instituto Nacional de Estadísticas- Estadísticas laborales

<http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

Costa Rica**Barómetro Laboral**

<http://barometrolaboralcr.com/>

Observatorio laboral de Profesiones CONARE

<http://olap.conare.ac.cr/>

Programa Nacional de Empleo

<http://www.pronae.cr/>

Bolsa de Empleo Ministerio de Trabajo

<https://www.buscoempleocr.com/empleos/#.WUf275Lyupo>

Instituto Nacional de Aprendizaje

<http://www.ina.ac.cr/>

INFOCOOP Costa Rica

<http://infocoop.go.cr/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

<http://www.inec.go.cr/empleo/temas-especiales-de-empleo>

Colombia**Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA.**

<http://observatorio.sena.edu.co/>

Observatorio laboral para la educación

<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

Sistema de información de Educación para el trabajo

<http://www.mineduccion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2914.html>

Fuente de información laboral de Colombia FILCO

<http://filco.mintrabajo.gov.co/>

Servicio de Empleo

<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/>

Red de Observatorios regionales del Mercado de Trabajo ORMET

<http://www.redormet.org/quienes-somos/>

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

<https://www.uexternado.edu.co/observatorio-del-mercado-trabajo-la-seguridad-social/>

Sistema de prospectiva, vigilancia e inteligencia organizacional

<http://senaprevios.com/>

Ecuador**Laboratorio dinámica laboral y empresarial del Ecuador**

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/laboratorio-de-dinamica-laboral-y-empresarial/>

Observatorio Laboral del Ecuador

http://www.campusvirtual.uasb.edu.ec/uisa/index.php?option=com_content&view=category&id=60&Itemid=99

Red Socio Empleo

www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf

El Salvador

Observatorio de Mercado Laboral El Salvador.

<http://empleo.gob.sv/observatorio-mercado-laboral.seam>

Observatorio Laboral y Económico ORMUSA

<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>

Red Nacional de Oportunidades de Empleo

<http://www.renaceempleo.gob.sv/>

Tu chance

<http://tuchance.org/sv>

Sistema Nacional de Empleo

<http://www.mtps.gob.sv/sistema-nacional-de-empleo-sisne/>

Honduras

Observatorio de Mercado Laboral de Honduras

<http://www.trabajo.gob.hn/oml-introduccion/>

Guatemala

Observatorio del Mercado laboral de Guatemala.

<http://www.intecap.edu.gt/oml/index.php>

México

Observatorio Laboral OLA de México

<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>

Servicio Nacional del Empleo- Portal del Empleo

<https://www.empleo.gob.mx/>

Compara Carreras del Instituto Mexicano para la Competitividad

<http://imco.org.mx/comparacarreras/#!/>

Panamá

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Panamá, Dirección del trabajo - Observatorio del Mercado Laboral.

<http://www.mitradel.gob.pa/direcciones/direccion-de-empleo/>

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano

<http://www.inadeh.edu.pa/>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

<http://www.mitradel.gob.pa/>

Guía para la orientación vocacional y el empleo

<http://www.mitradel.gob.pa/guia-para-la-orientacion-vocacional-y-el-empleo/>

Paraguay

Observatorio Laboral de Paraguay

<http://www.sinafocal.gov.py/index.php?cID=647>

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social

<http://www.mtess.gov.py/>

Perú

Observatorio de Educación y Empleo “Ponte en Carrera” Perú

<http://www.ponteencarrera.pe/inicio>

Observatorio Socio Económico y Laboral del Perú
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=449&tip=444> y
<http://www.ucss.edu.pe/osel/institucional/osel.htm>
<http://osel.ucss.edu.pe/>
Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Católica de Perú
<https://btpucp.pucp.edu.pe/observatorio-laboral/>
Instituto Peruano de Administración de Empresas
<http://www.ipae.pe/>
Programa laboral de desarrollo (PLADES)
<http://www.plades.org.pe/>

República Dominicana

Observatorio del Mercado Laboral Dominicano.
<http://www.omlad.gob.do/Inicio.aspx>
Empléate ya Ministerio de Trabajo
<https://ovi.mt.gob.do/empleateya/home/>

Uruguay

Observatorio de Mercado de Trabajo en Uruguay.
http://190.0.130.66/index.php?option=com_content&view=article&id=3442&Itemid=100009
Unidad Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social
<http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/publicaciones-omt>
Centro Público de Empleo SEPE
<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/centros-publicos-de-empleo>

Venezuela (República Bolivariana de)

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo Venezuela, Disponible en
<http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/fuerza-de-trabajo-2/>
Observatorio Laboral Revista Venezolana. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/>
Laboratorio de Investigaciones de Estudios del Trabajo en Venezuela- LAINET.
<http://faces.uc.edu.ve/web/campus/barbula/investigacion/laboratorio-de-investigaciones-de-estudios-del-trabajo---lainet>

Otros

Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR\
www.observatorio.net
Observatorio Laboral Andino.
<http://www.comunidadandina.org/>
Empleo CARD Portal sobre el empleo en Centroamérica y República Dominicana
<http://www.empleocard.info/tags/observatorio>
Tu chance
<http://tuchance.org>
Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
<http://www.oitcinterfor.org/>

Anexo 2

Detalle de la información encontrada en los observatorios laborales regionales

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Argentina		Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según años de experiencia y rama de actividad (Serie anual y mensual 1995-2017), remuneraciones promedio por tamaño de firma	Datos de empleo asalariado privado por sector, rama de actividad económica, tamaño y localización de las empresas (serie trimestral y anual 1996-2016), puestos de trabajo registrado en el sector privado, según edad y género, movilidad de empresas por sector económico.	Dinámica del empleo y rotación de empresas (2003-2013), informe sobre flujo de empleo registrado y demografía de empresas, boletín de empleo, boletín de empresas por rama de actividad, clasificado por provincia.	Empleo asalariado y puestos de trabajo registrados por sectores y rama de actividad, empresas registradas por rama de actividad, creación de empleo por sectores (Industria, comercio y servicios)	Estadísticas de población, empresas privadas, según en áreas económicas			
Brasil		Remuneración en el mercado laboral formal.	Mercado de trabajo por regiones: ocupados, desocupados, ocupadas por raza, escolaridad media de los ocupados, jornada media de trabajo, porcentaje de ocupados en el sector público, trabajadores beneficiarios del seguro de desempleo, estimaciones sobre el rendimiento medio mensual en el trabajo, PEA, número de vacantes, tasa de desempleo, indicadores de trabajo decente. Tiempo de permanencia en el empleo, empleos formales por subsector de actividad económica, emprendimientos económicos solidarios, datos sobre enseñanza básica y superior	Boletín de coyuntura: Evolución del mercado de trabajo por sectores, escenario macroeconómico y mercado laboral. Boletín mensual de Empleo, estudios Sectoriales Estudios temáticos: Política de Inclusión Social y el trabajo orientado al desarrollo local, la educación profesional por regiones, raza y la desigualdad de género y el empleo juvenil.	Ocupados por sectores económicos, número de establecimientos por sectores y subsectores económicos.	Participación de valor bruto de producción por estados, Índice de desarrollo humano, pobreza extrema, índice costo de vida			Proyectos de cooperación a nivel nacional, desarrollo de metodologías y herramientas de apoyo a la gestión de las políticas públicas para la formación profesional, diseño de encuestas, asistencia para la implementación de observatorios

Anexo 2 (Continuación)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Chile	Ocupaciones más ejercidas, años de escolaridad, promedio de años de escolaridad de ocupados según ocupación.	Salario por hora y salario promedio de ocupaciones más ejercidas en el país, salario promedio por sexo, ingresos según nivel educacional y categoría ocupacional, salarios por sector (2014)	Indicador económico de empleo: tipo de contrato, tenencia de empleo e ingreso, tasa de desocupación, ocupación y tasa de participación, trabajadores por tipo de contrato y sector económico, distribución de los trabajadores según el tamaño de la empresa, tasa de participación por sexo, NINIS, distribución de ocupados inmigrantes en regiones, distribución de trabajadores según etnia.	Inserción laboral de los inmigrantes, las 10 ocupaciones con más inmigrantes extranjeros, boletín de las 50 ocupaciones más ejercidas en Chile. CENDA y reformas laborales, Observancia Laboral para el fortalecimiento ciudadano, reporte panorama regional, boletín trimestral.	Principales sectores productivos por región, principales ocupaciones por sector, categoría de ocupación				
Colombia		Salario mínimo mensual vigente a precios constantes, subsidio al transporte	Indicadores de empleo: PEA, PET, ocupados y desocupados por región, tasa de desempleo en las principales ciudades, población subempleada, tasa de vinculación laboral, población inactiva, formalidad y seguridad social, trabajo infantil, igualdad y discriminación laboral, datos de subsidio familiar y su cobertura, protección al desempleo, fomento al empleo, recursos humanos y tipos de contrato, trabajo decente y oportunidades de empleo.	Boletines de análisis de coyuntura laboral, prospectiva laboral, notas laborales, boletín análisis de inflación, desempleo juvenil, estudios laborales (dinámica de los ingresos, indicadores demográficos del mercado de trabajo, tablas de vida activa para Colombia)	Proyectos de inversión potencialmente generadores de empleo, población ocupada por rama de actividad, participación de graduados por sectores productivos	Distribución del PIB por remuneración a factores (trabajo y capital), variación de la población ocupada por grandes sectores			

Anexo 2 (Continuación)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Costa Rica (Barómetro Laboral)	Ocupaciones con mayor oferta y demanda, personas ocupadas por nivel de educación.	Personas ocupadas con ingresos inferiores al salario mínimo	Indicadores de empleo en Costa Rica: participación, ocupación, inactividad, desempleo, personas ocupadas según sexo, grupo de edad. Calidad de Empleo: personas ocupadas con seguro por trabajo, personas ocupadas con subempleo. Empleadores según el tamaño de la empresa, Índice de Calidad del Empleo, población en edad de trabajar, fuerza de trabajo, datos de empleo por región.	Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2010-2015, estadísticas de salud ocupacional, magnitud y características del trabajo Infantil y adolescente. Situación de empleo juvenil, estrategia de empleo y producción, población extranjera.	Distribución de las empresas por rama de actividad económica, personas ocupadas por sector de actividad, ramas que más generaron puestos de trabajo por sector de actividad, ramas de actividad económica donde disminuyeron los puestos de trabajo por sector.				
Observatorio Laboral de Profesionales CONARE		Salario promedio mínimo de profesionales 2000-2015	Situación laboral de profesionales: principales empleadores, puesto que ocupan, tipo de institución que contrata. Desempleo por carrera, grado de satisfacción en el trabajo.	Estudio de Seguimiento de la condición laboral de graduados en 2008-2010 de las Universidades Costarricenses, perfil del graduado, Estudio de empleadores por disciplinas.					

Anexo 2 (Continuación)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Guatemala	Cifras de población ocupada según tipo de ocupación, genero, tipos de ocupación, categoría ocupacional	Ingreso promedio mensual según sexo, quintiles de ingreso, ocupación, ramas de actividad, jornada laboral y sectores económicos, indicadores de ingreso y condiciones de vida.	Indicadores del mercado de trabajo: población ocupada, PEA por regiones, departamentos y municipios, PET, PNEA, desempleados, subempleo visible, indicadores por sexo, grupo étnico, urbano - rural, ocupados por nivel educativo, tipo de contrato, categoría del empleo (privado, publico, trabajador por cuenta propia), jornada laboral, indicadores de educación según departamento, empresas por rama de actividad	Brechas de talento, agenda nacional de competitividad, encuesta nacional de empleo e ingresos, Guatemala en cifras 2015, estudios necesidades de capacitación, estudios de evaluación de impacto cualitativo de formaciones y carreras técnicas en las empresas y personal capacitado.	Número de empresas según rama de actividad por departamento 2008,	Análisis sector formal e informal de la economía, datos socio-económicos.	Estudios sobre las necesidades de capacitación por departamento, estadísticas de educación según departamento (Población analfabeta, índice de analfabetismo según sexo, establecimientos educativos, tasa neta y bruta de escolaridad primaria, deserción.		
Honduras		Salario mínimo: Ingreso de la población ocupada por año y sexo según categoría, población con menos de un salario mínimo, población ocupada cuyo ingreso por trabajo es de uno a dos salarios mínimos, salario mínimo por año, según rama de actividad. Ingresos promedios, ingreso de la población ocupada, ingreso promedio de la población ocupada de 5 a 17 años por año y condición de trabajo según sexo y rango de edad.	Población en edad de trabajar, trabajo infantil, PEA, tasa de participación, ocupados y desocupados por grupos de edades 2005-2012, sub-empleo visible e invisible y competitividad, empleo y desempleo por nivel educativo, comportamiento del empleo juvenil 2005-2010, tasa de ocupados afiliados a un sindicato y que gozan de un sistema de seguridad social, tasa de crecimiento interanual de los asalariados, trabajo de adulto mayor, inspecciones de seguridad e Higiene ocupacional según año	Sistema de indicadores del sector laboral, Nota técnica sobre el mercado laboral. Boletín estadístico del Mercado Laboral, economía Informal en Centro América.	Sub-empleo y desempleo por ramas de actividad, demanda de trabajo por ramas de actividad, accidentes de trabajo por rama de actividad económica	Sector real: IMAE, Índice General de Precios al Consumidor (IPC), Producto Interno Bruto, según rama de actividad económica, oferta y demanda global. Indicadores de sector externo y sector financiero			

Anexo 2 (Continuación)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
México	Información laboral para 156 ocupaciones Ocupaciones por sectores económicos	Carreras mejor pagadas Ingreso promedio de carreras, ocupaciones y por estado	Ingreso por escolaridad Profesionistas ocupados Distribución por género de los ocupados Distribución por región Sector de la propiedad Posición en el trabajo Afinidad	Infografías Artículos de interés Panoramas anuales	Ocupación por sectores productivos		Matrícula y egreso de carreras profesionales y de nivel medio superior Oferta educativa Programas de estudio Test vocacional Información de becas Temas de orientación Emprendedores Cursos Capacitación Consejos laborales		
Paraguay		Ingreso promedio de la población total por categoría de ocupación, ingreso promedio de la población urbana y rural, salario mínimo, población ocupada asalariada tota según tramos de ingresos mensuales en la ocupación principal, promedio de ingresos mensuales por sexo y categoría de ocupación de la población de 15 años y más.	Tasas de actividad, inactividad, ocupación, sub-ocupación, desempleo, datos de seguridad social, trabajadores jubilados, beneficio de seguro médico, población ocupada urbana y rural, población total, urbana y rural, PET, PEA total, PEA, participación de Niños/as y Adolescentes en actividades económicas, encuestas sobre necesidades de capacitación laboral, datos metodológica para conseguir empleo, tasa de sindicalización.	Documento sobre las características del mercado laboral 2011-2015, análisis del mercado laboral de Asunción y la Región Metropolitana, ocupación informal en Paraguay, sindicalización, Infografía y mapas de población adulta y jóvenes, compendio estadístico.	Estadísticas de ocupación según sector económico	Concentración de unidades económicas por tamaño y distrito, evolución del PIB y tasa de desempleo	Información sobre cursos en diversas áreas e institución encargada de impartirlos, estadísticas sobre la población de 15 años y más que realizó algún curso y su condición de ocupación (2014-2015), datos sobre capacitación laboral impartido por SINAFOCAL		

Anexo 2 (Continuación)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
Perú	Observatorio de Educación y Empleo "Ponte en carrera"	Ingresos brutos promedio de los jóvenes universitarios y técnicos egresados entre 2010 y 2014 según familia de carreras e institución académica, remuneración promedio de trabajadores jóvenes según la universidad	Indicadores del mercado laboral: tasa de actividad, tasa de desempleo, afiliados al sistema de pensiones, afiliados al sistema de salud, PEI, PEA ocupada y desocupada, tasa de actividad según niveles de educativos, rango de edad y sexo, trabajadores independientes, participación de la mujer en la oferta laboral, adulto mayor y oferta laboral,	Boletines Socio-Económico Laboral por regiones 2013-2015. Infografías demanda ocupacional, notas de presa	PEA ocupada según sector de actividad, porcentaje de trabajadores según sector (Servicios, construcción, comercio, industria, extractiva)	Indicadores sociales, pobreza, PBI, estructura de la producción.	Herramientas para definir intereses profesionales, orientación vocacional		Asesoría para la implementación de OSEL a nivel regional.
53	Observatorio Socio Económico y Laboral OSEL- 26 observatorios regionales	Ingreso laboral promedio y real mensual de la PEA según sectores	PEA por sector formal e informal, trabajadores independientes, PET según grupo de edad, por ámbito geográfico y sexo, tasa de desempleo y duración promedio del desempleo, tasa de subempleo, PEA ocupada, PEA desocupada, medios de búsqueda de empleo, Población Económicamente Inactiva, colocaciones laborales según programas de intermediación laboral	Boletines Socio Económico Laboral, infografía participación de la mujer en la oferta laboral, ciclo de vida laboral, situación de los jóvenes en el mercado laboral, desigualdad de género en el mercado de trabajo,	Distribución y variación promedio anual del empleo por ramas de actividad económica, variación anual de empleo según rama de actividad	Valor Agregado Bruto según actividad económica, PIB,	Capacitación técnica laboral a través del programa Jóvenes productivos		

Anexo 2 (Conclusión)

País	Ocupaciones	Salarios	Estadísticas laborales	Investigación	Sectores productivos	Coyuntura económica	Formación	Asesoría legal	Asistencia técnica
República Dominicana		Población sin ingreso en el hogar, datos nivel de ingreso según ocupados formales e informales y cesantes 2000-2016. Salario promedio por empleado según tamaño de la empresa por regiones y provincias 2010. Niveles salariales de las actividades económicas no sectorizadas.	Indicadores de empleo 2000-2016: Tasa de ocupación y desocupación, PEA, desempleo ampliado, desempleo abierto, desalentados por grupos de edades y nivel educativo, horas de labores a la semana. Población discapacitada, informalidad, NINI, distribución de personas desocupadas cesantes por región y rama de actividad. Distribución de las empresas por número de trabajadores y por tamaño de la empresa (2010). Demandantes de empleos colocados mediante sistemas de intermediación. Población ocupada por categoría ocupacional.	Panorama laboral 2011-2012: Diagnostico del mercado laboral, tejido empresarial en República Dominicana. Guía para políticas de empleo de la República Dominicana, Informe de trabajo decente y juventud 2010, la economía informal en Centro América y RD 2013, diagnóstico del mercado laboral en regiones, inventario de políticas activas de empleo en República Dominicana	Distribución de personas ocupadas según rama de actividad y localidad, distribución de empresas y empleados según rama de actividad, empleos generados por las micro y pequeñas empresas, de egresados de programas de capacitación del Ministerio de Trabajo	Boletines Socio-Económico Laboral por regiones 2013-2015. Estudio Perspectivas Empresariales en las regiones.	Listado de Instituciones de Educación Superior según tipo	Informa sobre resoluciones salariales,	
Uruguay	Evolución del salario real y nominal, salarios por sectores 2011,2012.	Datos ocupados por sector de actividad 2008-2011	Datos de ocupados y desocupados 1999-2012, tasa de actividad, empleo y desempleo (1986-2014), productividad global 2005-2012, duración media del desempleo 2004-2007, grupos vulnerables al desempleo, localización geográfica del desempleo 2006, trabajadores subempleados.	Informe de coyuntura laboral por departamento, proyectos de inversión y generación de empleo por departamento (2013), participación de la mujer en el mercado de trabajo, trabajo doméstico, composición, evolución, ingresos y seguridad (2013), población inmigrante y condiciones laborales.	Datos ocupados por sector de actividad 2008-2011	Expectativas de inflación 2013 - 2014, inflación observada 2005-2013, PIB y tasa de desempleo 1998-2011.			

Fuente: elaboración propia CEPAL, en base a información obtenida de sitios oficiales de cada país.



NACIONES UNIDAS

Serie**CEPAL****Macroeconomía del Desarrollo****Números publicados**

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

193. La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina. Sonia Gontero y María José Zambrano (LC/TS.2018/18), 2018.
192. Financiamiento y gasto educativo en América Latina. Oscar Cetrángolo y Javier Curcio (LC/TS.2017/95), 2017.
191. Evolución reciente del sector educativo en la región de América Latina y el Caribe. Casos de Chile, Colombia y México. Oscar Cetrángolo, Javier Curcio y Florencia Calligaro (LC/TS.2017/94), 2017.
190. Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales. Jürgen Weller (LC/TS.2017/76), 2017.
189. Consideraciones para aumentar la participación de los trabajadores por cuenta propia en los sistemas contributivos de protección social en América Latina, Sonia Gontero y Jürgen Weller (LC/TS.2017/69), 2017.
188. The use of high-frequency indicators in short-term forecasting models. *The case of Latin American and Caribbean countries*, Sandra Manuelito (LC/TS.2017/61), 2017.
187. Metodologías aplicadas en América Latina para anticipar demandas de las empresas en materia de competencias técnicas y profesionales, Marta Novick (LC/TS.2017/37), 2017.
186. El endeudamiento de los gobiernos subnacionales en América Latina. Evolución, institucionalidad y desafíos, Juan Pablo Jiménez, Ignacio Ruelas (LC/TS.2017/5), 2016.
185. Programas de empleo público en América Latina, Stefano Farné (LC/L.4279), 2016.
184. La concentración de los altos ingresos utilizando datos impositivos. Un análisis para Ecuador, Darío Rossignolo, Nicolás Oliva, Néstor Villacreses, (LC/L.4278), 2016.
183. Flujos financieros ilícitos en América Latina y el Caribe, Andrea Podestá, Michael Hanni, Ricardo Martner (LC/L.4277), 2016.
182. Estado de situación del sistema nacional de educación y formación técnico profesional de la República Dominicana, Oscar Amargós. (LC/L.4270), 2016.
181. El desafío de aumentar la pertinencia de la formación profesional: propuesta de metodología para vincular profesiones y ocupaciones y para identificar la demanda de calificaciones por sector. Alfredo Sarmiento y Edgar Baldión. (LC/L.4266), 2016.
180. Evolución del empleo y de la productividad en el sector agropecuario en México, Luis Gómez Oliver. (LC/L.4254), 2016.
179. Los desafíos de la protección contra el desempleo: opciones para Colombia y la República Dominicana, Mario D. Velásquez Pinto (LC/L.4253), 2016.
178. Tendencia del empleo agropecuario en Guatemala, Luis Linares, Rubén Narciso y Pedro Prado (LC/L.4251), 2016
177. Tendencias del empleo y la productividad laboral en el sector agropecuario de Chile, George Kerrigan (LC/L.4234), 2016.

MACROECONOMÍA DEL DESARROLLO



COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN
www.cepal.org