



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

EL OBSERVATORIO LABORAL MEXICANO, HERRAMIENTA
DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PARA BRINDAR INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL
EN MEXICO.

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

P R E S E N T A :

JOSÉ ANTONIO SIFUENTES BADILLO

ASESOR: DR. ROBERTO MORENO ESPINOSA

Ciudad Universitaria, octubre de 2006.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres,
por su ejemplo, cariño y apoyo

A mis hermanos,
por su compañía y cariño

A Marce,
Por su ejemplo y amor

AGRADECIMIENTOS

Me sería imposible mencionar a todas aquellas personas por las que siento un especial afecto y gratitud. Ya que a lo largo de mi vida, y en especial durante mi paso por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, conocí a muchas personas, con algunas forme una fuerte amistad, con otras no tanto. Sin embargo, de todas aprendí algo.

No obstante, no puedo dejar de mencionar a dos profesores que fueron fundamentales en mi formación profesional, el Doctor Rafael Martínez Puón y a mi asesor, el Doctor Roberto Moreno Espinosa, al que le agradezco el tiempo e interés que dedicó al presente trabajo. De igual manera quiero agradecerle a Marce el apoyo y la motivación que me ha brindado a lo largo de todo este tiempo.

Finalmente, agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México por su enorme generosidad.

ÍNDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	3
1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
1.1. Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	7
1.2. Política Laboral en México	9
1.3. Situación actual del empleo	14
1.4. Definición de los Observatorios Laborales	22
1.5. Características de los Observatorios Laborales	24
1.6. Utilidad y usos de la herramienta	25
2. INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO COMPARADO DE LOS OBSERVATORIOS LABORALES EN EL MUNDO	
2.1 Comparativo internacional	27
2.2 Australia	30
2.3 Canadá	32
2.4 Chile	34
2.5 España	36
2.6 Estados Unidos	38
2.7 Mercosur	39

3. PROCESO DE DISEÑO, EJECUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL OBSERVATORIO LABORAL MEXICANO	
3.1 Características del Observatorio Laboral Mexicano	42
3.2 Fuentes de información	47
3.3 Diseño e implementación de la herramienta	49
3.4 Administración y actualización de los contenidos	50
3.5 Seguimiento y evaluación	54
4. CONSIDERACIONES FINALES	56
BIBLIOGRAFÍA	61

PRESENTACIÓN

A lo largo de mi experiencia profesional en la Administración Pública Federal, tanto en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes como en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, he puesto en práctica el conocimiento y las herramientas adquiridos durante mi formación académica en la Universidad. Así mismo, he desarrollado habilidades, destrezas y capacidades como resultado de la experiencia profesional y laboral de aproximadamente seis años, periodo en el cual he complementando el conocimiento teórico con la práctica.

Por otra parte, la vida laboral me ha demostrado que los conocimientos teóricos que se adquieren en los estudios profesionales, deben de ser complementados con los aspectos prácticos de la vida laboral en la Administración Pública. Además de que he comprobado que el conocimiento adquirido en la universidad brinda las herramientas necesarias, aunque no siempre todas, para poderse desarrollar en los distintos ámbitos de la Administración Pública, además de aprender que una parte importante de la vida profesional es la capacitación y actualización permanente. A continuación describiré brevemente mi experiencia laboral.

En la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) tuve la oportunidad de colaborar en la Dirección General de Recursos Humanos, en la que mi principal actividad se centró en dar seguimiento y evaluar el presupuesto autorizado, modificado y ejercido del Capítulo 1000 “Servicios Personales” de las unidades centrales de la SCT. Por otra parte, también colaboré en la implementación del modelo ISO 9000-2002 en algunos procesos del área. Otra actividad que desarrollé en la SCT fue la de participar en la elaboración de la Cuenta Pública de la Hacienda Federal de

varios años, tanto en el proceso de elaboración como en el de integración de la información así como del seguimiento de la información.

Actualmente colaboro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en la Dirección General de Política Laboral perteneciente a la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral. En la Secretaría del Trabajo mis principales actividades son; formular argumentos, lineamientos y estudios que contribuyan al desarrollo, ejecución y consolidación de la política laboral mexicana, a través de formular propuestas e iniciativas para la medición y evaluación del mercado laboral y de la política laboral, además de la investigación y análisis de distintos temas laborales que contribuyan al mejoramiento de esta última.

Así mismo, derivado de las funciones y atribuciones de la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral, a partir del año 2004, las tres unidades administrativas que la conforman (Coordinación General de Empleo, Dirección General de Política Laboral y la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo) comenzaron a trabajar conjuntamente en un proyecto denominado Observatorio Laboral (OLA). En este proyecto he colaborado desde su fase de investigación, concepción, desarrollo, ejecución, administración y mantenimiento.

Mi experiencia profesional en este proyecto se dio desde el proceso de concepción del mismo (enero del 2004), en el que colaboré en la investigación y análisis de las principales características y experiencias de otros observatorios laborales alrededor del mundo, de la misma manera se estudiaron las fuentes de información estadística con las que contaba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para elaborar los principales indicadores del Observatorio Laboral. Una vez que se definieron las características y la información con la que contaría el Observatorio Laboral,

el siguiente paso fue su implementación y colocación en un sitio de Internet, y desde marzo del 2005 se encuentra funcionando.

Derivado de mi experiencia profesional de aproximadamente tres años en la Secretaría del Trabajo, asumo como objeto de estudio el siguiente tema: *“El Observatorio Laboral Mexicano, herramienta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para brindar información del mercado laboral en México”*.

En el presente trabajo analizo y describo las principales actividades realizadas en este proyecto. De esta manera para efectos de exposición del tema he elaborado tres apartados y una sección de consideraciones finales.

En el primer apartado se exponen de manera general los antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las principales características de la política laboral en México, una breve mirada a la situación del empleo en nuestro país y un primer acercamiento al concepto de Observatorio Laboral y sus principales características.

En el segundo apartado se analizan y describen los observatorios laborales de cinco países (Australia, Canadá, Chile, España y Estados Unidos) y un bloque económico (MERCOSUR).

El tercer apartado está dedicado a la descripción de las características del Observatorio Laboral Mexicano, así como sus fuentes de información, sus contenidos, la actualización de los mismos y el seguimiento al portal.

El último apartado está dedicado a las consideraciones y reflexiones finales, en los que se expondrán los retos y alcances del Observatorio Laboral como instrumento de la política laboral en México, y las experiencias personales adquiridas en el transcurso de mi experiencia profesional y laboral en la

Secretaría del Trabajo y en particular en lo referente al desarrollo, implementación y administración del Observatorio Laboral Mexicano.

1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

En este primer apartado mencionaré brevemente la historia y situación actual de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para conocer el ámbito de actuación de la misma. Así como las principales características de la política laboral en México y el comportamiento del empleo y el desempleo en los últimos años en nuestro país, para finalmente definir el concepto de Observatorio Laboral, así como también, el proceso de investigación y concepción del proyecto y las principales características de esta herramienta de la política laboral.

1.1. Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Los primeros antecedentes datan del año 1932 cuando por decreto presidencial se crea el Departamento del Trabajo con subordinación directa al presidente de la República. Entre sus funciones se encontraban las de realizar propuestas de iniciativas, aplicación y vigilancia de las Leyes Federales del Trabajo, conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo, promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral, creación de comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos y el establecimiento de bolsas de trabajo.

Para el año de 1940 se modifica la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y así responder de mejor manera a la evolución y complejidad de los temas laborales. En 1974 se crea el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, el cual tenía como objetivos la integración y mejoramiento de la información y las estadísticas en materia laboral, su difusión pública, así

como la promoción de su utilización en el diseño de políticas sobre la materia.

En 1976 es publicada la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal con lo que se reformulan las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que sus funciones sean acordes a una nueva concepción de la Administración Pública y del mundo del trabajo. De esta manera la Secretaría del Trabajo tiene atribuciones en aspectos de promoción de las oportunidades de empleo; promoción de la productividad del trabajo y la seguridad e higiene industrial, procurar el equilibrio de los factores de la producción y elevar los niveles de bienestar del trabajador y su familia.

En 1983 se vuelve a modificar la estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, destacando la creación de la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, la cual tiene como principales funciones las de investigación, acopio y la difusión del material en materia laboral¹.

Durante los años siguientes la estructura y las atribuciones de la Secretaría del Trabajo fueron transformándose para responder de mejor manera a los cambios económicos, y sociales que experimenta el país. Ya que durante las últimas décadas, tanto en nuestro país como a nivel mundial, los niveles de desempleo han aumentado significativamente.

Ante este escenario, la política laboral mexicana tiene entre sus principales tareas modernizar los esquemas de vinculación laboral e información del mercado de trabajo, con nuevas tecnologías, accesibles a los ciudadanos. Esto permitirá satisfacer las necesidades de información de las personas empleadas, desempleadas, subempleadas y a los jóvenes en edad de estudiar, para facilitar su ingreso al mercado laboral, fomentar sus

¹ www.stps.gob.mx

capacidades laborales con información confiable, oportuna y actualizada del mercado de trabajo en México.

1.2. Política Laboral en México

La inserción de México a las corrientes económicas mundiales, el avance tecnológico, el aumento de la productividad y de la población en edad productiva, la escasa oferta de empleo, el subempleo de profesionistas, y la creciente incorporación de la mujer en actividades productivas, han conformado un mercado laboral limitado y poco dinámico, con poca creación de nuevos puestos de trabajo que permitan absorber la creciente demanda de trabajo.

Bajo estas premisas y de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la política laboral de nuestro país es responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 40). Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, promueve el establecimiento de mecanismos modernos que faciliten la búsqueda y la congruencia entre la oferta y la demanda de empleo, por lo que el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006 contempla entre sus principales objetivos el de “modernizar los esquemas de vinculación del Sistema Nacional de Empleo, dotándolo de herramientas y sistemas basados en tecnología de punta accesibles a los usuarios, que permitan acercar a oferentes y demandantes de empleo en forma eficiente, ágil, amable y al menor costo y tiempo posibles. Esto permitiría satisfacer las necesidades de la población desempleada o subempleada que por carecer de la calificación requerida por el aparato productivo, no tiene o se le dificulta el acceso al empleo”².

² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*, México, 2001, p. 6.

De esta manera la política laboral en México debe de orientar sus esfuerzos para brindar información confiable sobre el mercado laboral, para proponer e integrar lineamientos en materia laboral y hacerlos compatibles con las políticas económica y educativa, para que en su conjunto promuevan de manera coordinada el desarrollo del país.

Según el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, la situación de la política laboral hasta el año 2000, se basaba en el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA) que administraba y ejecutaba fundamentalmente instrumentos de vinculación (bolsa de trabajo, ferias de empleo) y de capacitación para el trabajo a través del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT).

En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, el Programa Nacional de Política Laboral establece los lineamientos generales que deberá seguir la política laboral en México, de acuerdo a este programa los componentes de la política laboral³ son: Empleo, Capacitación, Productividad, Competitividad y Nivel de vida.

El componente Empleo es donde se plasma la necesidad de crear mecanismos innovadores basados en nuevas tecnologías y de alto impacto para la sociedad, éste a su vez se encuentra integrado por los siguientes ejes de acción:

- Mejorar las oportunidades y condiciones de empleo para los jóvenes
- Consolidar a CHAMBATEL como un servicio de información vía telefónica sobre oportunidades de empleo.
- CHAMBANET
- Servicios de vinculación directa

³ Ibid., p. 70.

Con estos componentes se busca difundir la información del mercado laboral en México e integrar varios de los servicios que ofrece la Secretaría del Trabajo a los ciudadanos, para que la población en general pueda elegir de manera informada sobre las profesiones y ocupaciones que existen en nuestro país.

Con el propósito de fomentar y desarrollar políticas activas de empleo, la política laboral se orientó a modernizar los esquemas de vinculación, promoviendo instrumentos de información sobre el mercado laboral, utilizando nuevas tecnologías e instrumentos innovadores.

De esta manera se crearon CHAMBATEL, CHAMBANET y los centros de intermediación laboral, cuyo principal objetivo es fortalecer y ampliar la vinculación laboral.

A pesar de que la Secretaría del Trabajo ha desarrollado estos mecanismos para fomentar y mejorar la vinculación laboral, hasta la fecha no contaba con un instrumento que de forma sencilla y eficiente, ofrezca información del comportamiento de las principales variables del mercado laboral de nuestro país, y que, también integre varios servicios que ofrece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y algunas otras dependencias de la administración pública federal.

En México “durante varios años estuvo vigente una política laboral de coyuntura, sin prospectiva de largo plazo. Se evadió la importancia de un área especializada en acumular, estudiar y proyectar, de manera eficiente y propositiva, la información generada por entidades públicas y privadas, para elaborar estudios sobre las tendencias presentes y futuras de las variables económicas y laborales.”⁴

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Una Nueva Visión de la Política Laboral*, FCE, México, 2005, p.82.

Uno de los temas pendientes de la Secretaría del Trabajo es la ausencia de estrategias que favorezcan la integración, planeación y desarrollo de una política laboral de largo plazo que considere los aspectos económicos y educativos del país, para fomentar la productividad y competitividad, tal como lo marca la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, fracción VI, que textualmente dice; “Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública”⁵.

Antes de la concepción del Observatorio Laboral no se había promovido el trabajo conjunto de las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, para fomentar el desarrollo armónico y coordinado del mercado laboral, de los sectores productivos y educativos del país.

Para mejorar la vinculación entre la oferta y demanda de empleo, uno de los temas pendientes es la revisión de los programas de estudio de las instituciones de educación superior del país para que sean compatibles y coherentes con las necesidades de los sectores productivos. Es decir, evaluar y en su caso reorientar los planes de estudio tanto profesionales como técnicos, para que sean acordes con los sistemas productivos del país, para que estos últimos cuenten con los trabajadores que realmente requieren y evitar que profesionistas se encuentren sub-ocupados, desempleados⁶ o realizando actividades productivas para las que no estudiaron.

⁵ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en Legislación de la Administración Pública Federal, Ediciones Delma, México, 2004, p. 40.

⁶ Según el INEGI, la población Sub-ocupada es el conjunto de personas que buscan un trabajo adicional, aquellas que trabajan menos de 35 horas a la semana por razones de mercado y las personas que están disponibles para trabajar más horas de las que actualmente laboran. Mientras que los desempleados son aquellas personas que no están ocupadas, pero que buscan incorporarse a alguna actividad económica.

Por esta razón, se requiere de una política económica estrechamente relacionada con la política educativa y laboral para planear adecuadamente el desarrollo del país, tal como lo establece la Ley de Planeación en sus artículos 3° y 9°. Es aquí donde el Observatorio Laboral Mexicano se convierte en un instrumento que facilita la generación de información y conocimiento de gran utilidad para ambos sectores.

Del mismo modo, “los efectos de la globalización complican aún más la intrincada y frágil relación que existe entre la oferta y la demanda laborales dentro de los países.”⁷ Por otra parte, la pérdida de empleos formales que ha experimentado nuestro país en los últimos años, ha traído como consecuencia un mayor desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, evidenciando de esta manera que nuestro mercado de trabajo, al igual que los del resto de los países de América Latina, están más expuestos a los cambios económicos de un mundo globalizado. “Para hacer frente a la globalización hay que saber dónde se han creado empleos.”⁸

Para alcanzar este objetivo la Secretaría del Trabajo, además de haber creado el Observatorio Laboral, también ha propuesto la creación de una Comisión Intersecretarial que establezca y coordine los esfuerzos y estrategias de las dependencias de la administración pública federal para fomentar y promover un adecuado desarrollo de la educación, el empleo y el crecimiento económico del país.

El Observatorio Laboral busca concentrar en un solo sitio información cuantitativa y cualitativa sobre el empleo y las ocupaciones en México que generan diversas dependencias y entidades del sector público, que debidamente integrada y eficientemente difundida, puede ser utilizada por las empresas, las familias, los jóvenes, los trabajadores y las instituciones,

⁷ Carlson, Beverley, *Educación y mercado del trabajo en América Latina frente a la globalización*, en Revista de la CEPAL, Número 77, agosto 2002, EUA, p. 125.

⁸ Ibid., p.125.

para tomar decisiones mejor informadas sobre oportunidades y alternativas de empleo. De esta manera, el Observatorio Laboral no solamente busca ser una herramienta de información, sino que aspira a ser uno de los principales ejes de la política laboral en México. Finalmente, con la instauración del Observatorio Laboral Mexicano se da cumplimiento al Convenio Internacional de Trabajo 142⁹, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país en 1978 y que estipula lo siguiente:

Art. 1

Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas u programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos de empleo.

Art. 3

Todo miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo.

1.3. Situación actual del empleo

El desempleo no es exclusivo de México, también es un fenómeno que se padece en varias regiones del mundo, en especial en regiones

⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Internacional de Trabajo 142, “Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos”*, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C142>.

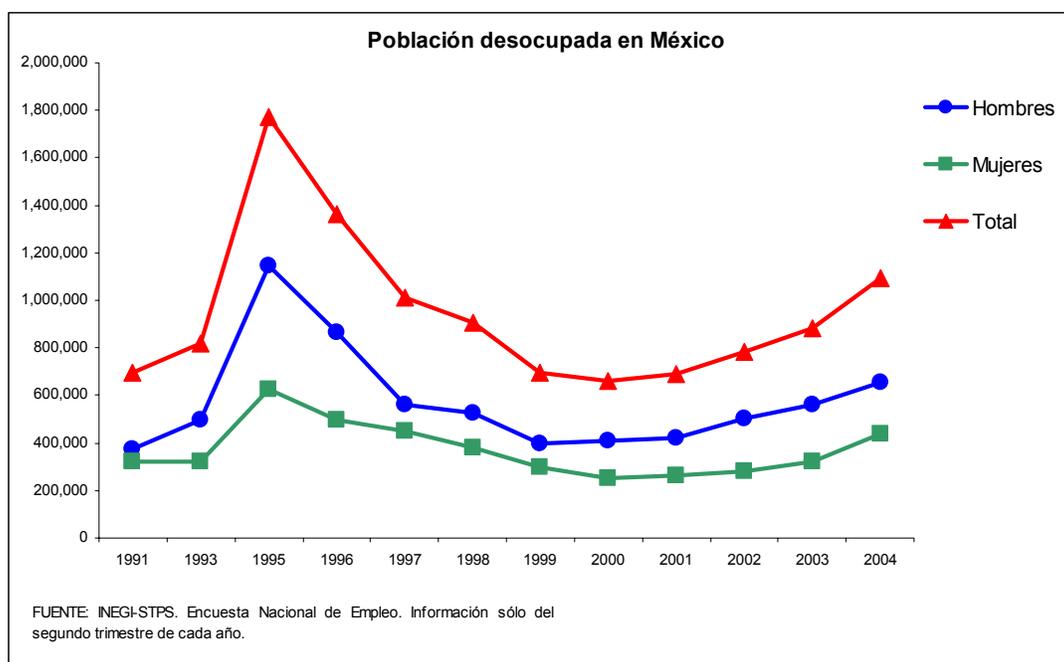
subdesarrolladas. “El aumento del desempleo abierto en América Latina durante los años noventa es una de las manifestaciones más preocupantes del desempeño actual del mercado de trabajo, por su fuerte incidencia en la pobreza y en la desigualdad de la distribución del ingreso”¹⁰. En el mundo, durante los últimos años se han experimentado altas tasas de desempleo. “A pesar de la recuperación iniciada después del declive económico de los dos años anteriores, en el año 2003 hubo 185.9 millones de desempleados. Esta cifra muestra un nivel de empleo superior al de esos años declinantes, pero el crecimiento general de la fuerza de trabajo hizo que la creación de empleo apenas fuera suficiente para satisfacer las necesidades del creciente número de personas en busca de trabajo. Por esa razón, la tasa de desempleo mundial prácticamente no se modificó, pues pasó del 6.3 por ciento en 2002 al 6.2 por ciento en 2003.”¹¹

El desempleo en México ha aumentado a partir de la década de los ochenta, particularmente en los periodos de crisis económica (1982 y 1995). Así mismo, la creación de nuevos empleos no se ha dado en la cantidad que se requiere para superar los rezagos existentes, para cubrir la demanda presente y garantizar el crecimiento del empleo en el futuro. Por el contrario, se han perdido empleos y lo único que ha aumentado es el número de personas empleadas en la economía informal. “México tiene uno de los niveles más altos de empleo informal dentro de la OCDE, aunque en línea con los niveles de muchos países no miembros de la OCDE.”¹²

¹⁰ Naciones Unidas, CEPAL, *Panorama Social de América Latina*, Chile, 2001, p. 99.

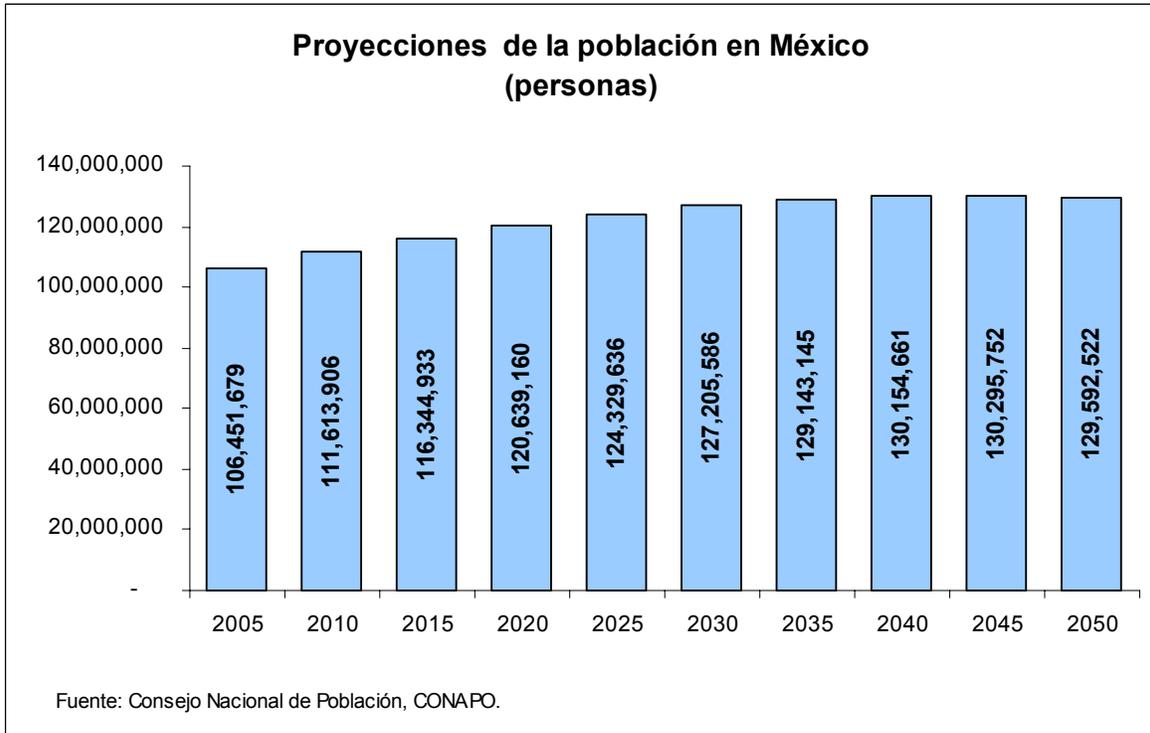
¹¹ OIT, *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005. Empleo, productividad, y reducción de la pobreza*, Suiza, 2006, p. 27.

¹² OCDE, *Panorama del Empleo, indicadores de la OCDE 2004*, p. 2, <http://www.octemexico.org.mx/EmOpressrelease7julio.pdf>



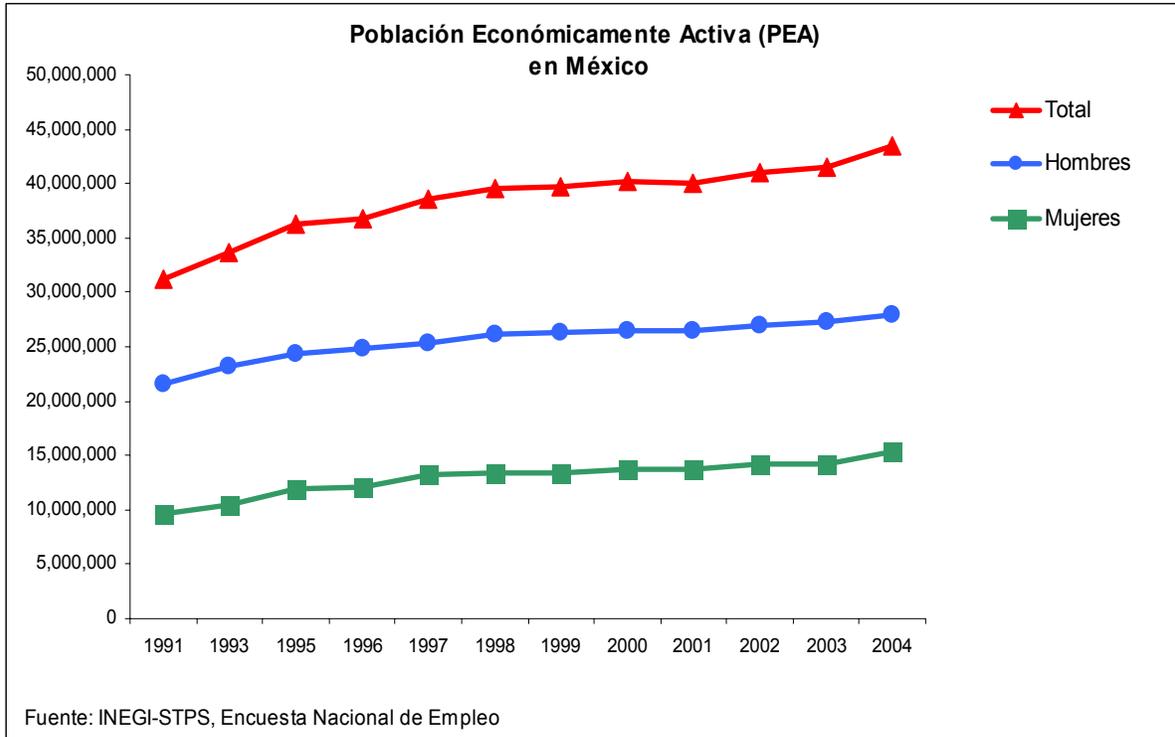
En 1995 se perdieron miles de empleos y el salario real fue perdiendo su poder adquisitivo. Por otra parte, al no existir en México un “seguro de desempleo” las personas desempleadas simplemente no encuentran trabajo en el sector formal de la economía o tienen que emplearse en actividades informales, las cuáles no cuentan con los derechos laborales mínimos que establecen nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la población en México también ha aumentado, y por lo tanto también aumenta la Población Económicamente Activa (PEA). Esto quiere decir que la población en condiciones de trabajar aumenta y en contraste no se generan más puestos de trabajo, es decir, aumenta la PEA pero también aumenta la población desocupada.



La población en México ha aumentado constantemente a partir de la década de los años 50 del siglo pasado, lo que significa que la población en edad de trabajar presiona al mercado laboral de tal forma se van a requerir nuevos puestos de trabajo en los próximos años y que el número de éstos aumente constantemente para poder absorber la oferta de trabajo, sobre todo de los jóvenes que se integraran al mercado laboral año tras año.

La Población Económicamente Activa en México, como consecuencia del crecimiento poblacional, también ha aumentado su tamaño en los últimos años, y lo seguirá haciendo en los próximos años. Sin embargo, el desempleo también aumentará si no se garantizan las condiciones necesarias para mantener un crecimiento económico sostenido capaz de generar los empleos formales necesarios para absorber la oferta de fuerza de trabajo.



Por otra parte, el llamado “Bono demográfico” implica que nuestro país en los próximos cincuenta años va a experimentar un aumento en el número de personas en edad de trabajar, por lo que se requiere ir construyendo las bases para crear los puestos de trabajo necesarios para poder lograr una mayor riqueza y que esta se vea reflejada en una mejor distribución del ingreso, a través de más y mejores empleos. “Esta ventana de la oportunidad, llamada bono o dividendo demográfico, permanecerá transitoriamente abierta en México, por primera y única vez, de 2006 a 2028. Así, la demografía mexicana ofrecerá abundante mano de obra y con un alto potencial de ahorro.

Las políticas laborales jugarán un papel determinante en el equilibrio entre oferta y demanda de mano de obra, así como también el crecimiento de las inversiones pública y privada, la evolución del ingreso, los cambios tecnológicos, las políticas de las empresas para elevar la productividad, la edad de jubilación de los trabajadores, los beneficios de la seguridad social,

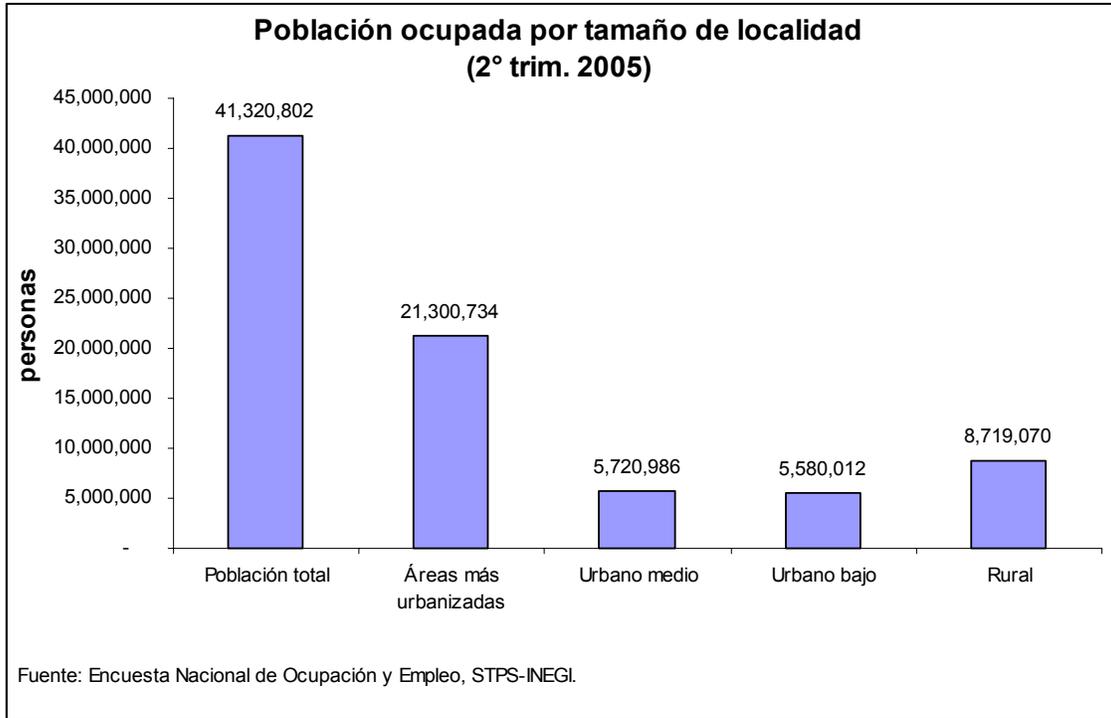
las posibilidades existentes para la ampliación del trabajo por cuenta propia, los niveles de escolaridad y la migración internacional, entre otros.”¹³

Para alcanzar esto, se requiere un esfuerzo integrado de varias dependencias. De no lograr aprovechar el bono demográfico se tendrán los mayores niveles de desempleo, de trabajo informal, una mayor desigualdad en la distribución del ingreso y una crisis muy severa de los sistemas de seguridad social y de pensiones del país. Lo que significaría que no se aprovecharía una gran oportunidad para crecer económicamente, por lo que los recursos destinados a atender a las personas desempleadas tendrán que ser considerablemente mayores, no solamente para atender a los desempleados, sino también a los jubilados y a los derechohabientes de los sistemas de seguridad social.

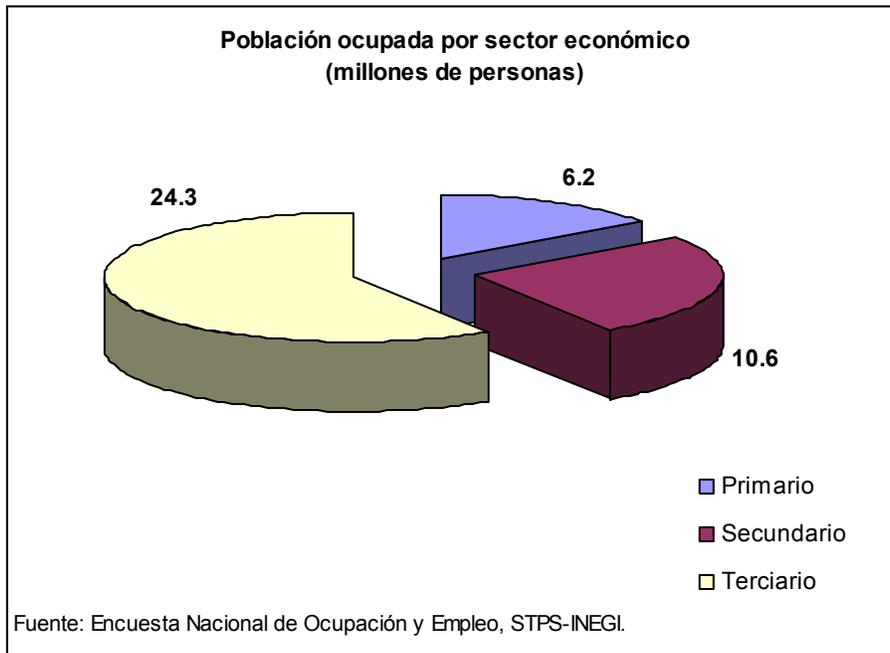
Por otra parte, cifras al segundo trimestre del 2005 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) muestran que la población económicamente activa (PEA) del país fue de 42.8 millones de personas, de las cuales 41.3 millones estuvieron ocupadas (26.2 millones son hombres y 15.1 mujeres).

El 51.6% población ocupada se concentra en las ciudades más grandes del país (100 mil y más habitantes); le siguen las localidades rurales (menores de 2 500 habitantes) donde se agrupa el 21.1% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan un 13.8% y, finalmente, el resto de los ocupados (13.5%) residen en localidades de 2 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).

¹³ Partida Bush, Virgilio, *Proyecciones de la Población Económicamente Activa de México y de las entidades federativas 2000-2050*, CONAPO, México, 2004, p. 13.



Por sector económico, 6.2 millones de personas (15.1%) se encuentran ocupadas en el sector primario; 10.6 millones (25.6%) en el secundario o industrial, y 24.3 millones (58.8%) trabajan en el terciario o de los servicios.



Sin considerar el ámbito no agropecuario (34.5 millones de personas), 16.8 millones el 48.6% se encuentran ocupados en micronegocios; 6.2 millones (18%) en establecimientos pequeños; 4.1 millones (11.9%) en establecimientos medianos; 3.6 millones (10.5%) en establecimientos grandes, y 3.8 millones (11%) se ocuparon en otras unidades económicas. Estas cifras muestran que más de la mitad de los ocupados se encuentran ocupadas en micro y pequeños negocios.

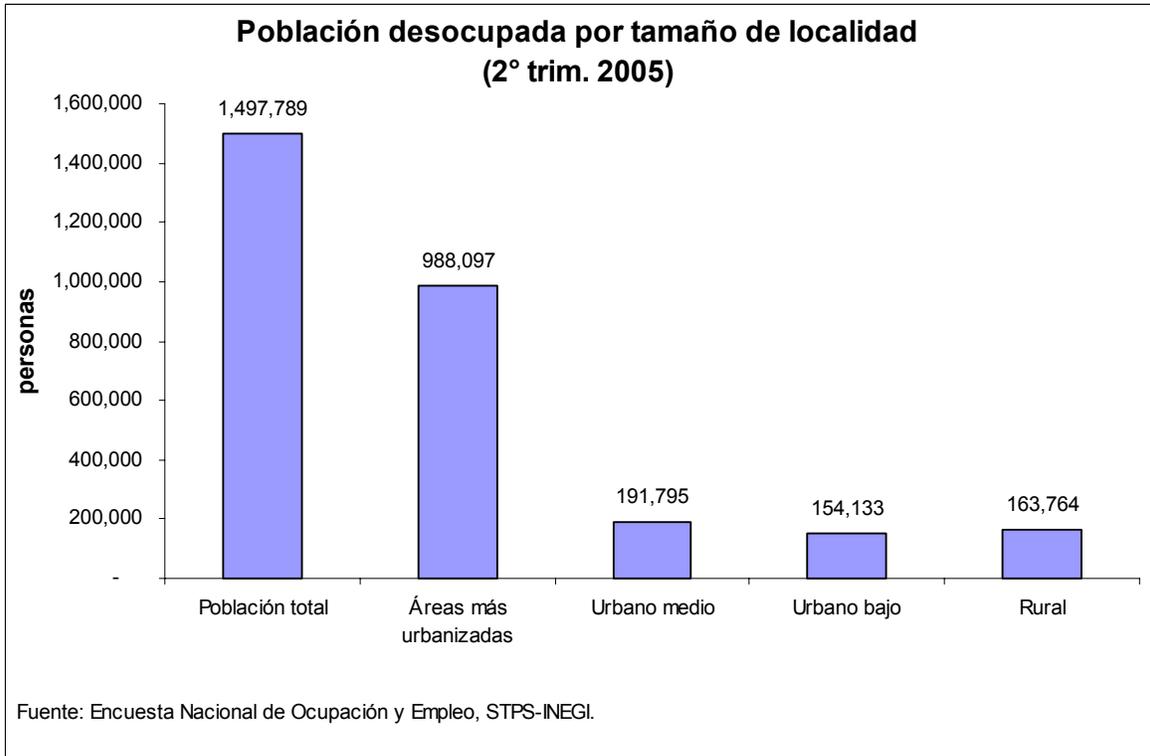
Por otra parte, el 64.1% de los ocupados en México son personas remuneradas (26.5 millones de personas), 9.8 millones de personas son trabajadores por cuenta propia (23.7%), los trabajadores no remunerados alcanzan los 3.1 millones (7.5%), y los empleadores 1.9 millones de personas lo que representa el 4.7% de la población ocupada total.

La población ocupada en el sector informal¹⁴ en el segundo trimestre de 2005 fue de 11.7 millones de personas que representan el 28.3% de la población ocupada, una cifra significativamente importante respecto al total de las personas ocupadas en el país. “La progresiva erosión de la capacidad de absorber empleo que ha mostrado el sector formal manufacturero ha aumentado el desempleo y ha nutrido al sector informal urbano, que ha ido absorbiendo la fuerza de trabajo residual. [...] Las estadísticas sobre el empleo informal no son alentadoras. Se estima que en América Latina, en el año 2003, el 47% del empleo urbano era informal”¹⁵

En lo que respecta a la población desocupada, un total de 1.5 millones de personas se encuentran en situación de desocupación abierta en el país, cifra que equivale a una tasa (TDA) de 3.5% a nivel nacional

¹⁴ Se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación independiente de esos hogares (INEGI).

¹⁵ Cimoli, Mario y Primi, Annalisa, *Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural*, en Revista de la CEPAL, Número 88, abril 2006, EUA, p. 92.



1.4. Definición de los Observatorios Laborales

Los Observatorios Laborales presuponen un conjunto integrado de instrumentos y capacidades de medición, monitoreo, análisis, prospectiva y divulgación sistemática de la situación del mercado laboral de un país, que surgen del interés de los países por conocer mejor el estado en el que se encuentran sus mercados laborales, así como para conciliar las estrategias de empleo con los fenómenos demográficos y los ciclos económicos que impactan el dinamismo del mercado laboral.

Estos instrumentos pueden registrar, prevenir y corregir los desequilibrios que pueden presentarse como resultado de los procesos de envejecimiento de la población en edad de trabajar, el ingreso de miles de jóvenes al mercado laboral, o una mayor demanda de trabajadores en ciertos sectores

de actividad económica, lo cual puede implicar un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo.

En la actualidad se puede apreciar que aún en economías desarrolladas con crecimiento económico sostenido también se presentan tasas elevadas y persistentes de desempleo, lo que sugiere una inadecuada articulación de las estructuras de oferta y demanda de empleos. Los Observatorios Laborales se proponen detectar oportunamente estas anomalías y advertir sobre la necesidad de evaluar e inducir cambios de orden legal y/o funcional al sistema y a las instituciones del mercado de trabajo.

La información que generan los Observatorios Laborales suele ser de gran importancia, no solamente para los ciudadanos, sino también para funcionarios gubernamentales, empresarios, investigadores interesados en el tema laboral, tanto para la toma de decisiones como para la realización de nuevas investigaciones.

Los Observatorios Laborales además de ser instrumentos que ofrecen información de los mercados laborales de cada país, también son instrumentos de gran importancia para ofrecer servicios a la ciudadanía, tales como información sobre capacitación, educación, asesoría y apoyo para grupos vulnerables (mujeres, minorías étnicas, adultos mayores y jóvenes). De esta manera, los Observatorios Laborales se convierten en un tipo de ventanilla única en la que se puede encontrar información del mercado de trabajo, vinculación laboral, de la oferta educativa y de capacitación para el trabajo, además de servicios de apoyo e información para grupos vulnerables. Los Observatorios Laborales, son instrumentos que concentran información de utilidad y que pueden llegar a ser utilizados por diversos sectores de la población, incluso la información que proporcionan puede llegar a ser utilizada por funcionarios públicos,

empresarios y representantes del sector educativo para tomar decisiones informadas en materia laboral, económica y educativa.

1.5. Características de los Observatorios Laborales

Durante el periodo de investigación y concepción del Observatorio Laboral, la información que se obtuvo comprobó que en un mundo globalizado y con los constantes avances tecnológicos, la población demanda de las instituciones gubernamentales servicios de orientación y vinculación laboral más eficaces, oportunos y modernos, que generen y provean información sobre las condiciones y oportunidades presentes y futuras de trabajo.

En una realidad en la que la información juega un papel cada vez más importante en nuestra sociedad, y en la que en especial la ciudadanía exige información cada vez más completa sobre las actividades y proyectos que realizan sus autoridades, éstas tienen la obligación de prestar servicios de calidad, confiables y oportunos. Un aspecto importante en esta nueva realidad es el uso, cada vez más extendido, del Internet, el cual ha favorecido el acceso de los ciudadanos a la información gubernamental.

Los Observatorios Laborales tienen una característica fundamental, la gratuidad y disponibilidad de la información hacia los ciudadanos, ya que en la mayoría de los casos, estos instrumentos son desarrollados por los gobiernos de los países.

Conforme al grado de madurez de estos instrumentos y a las características específicas de cada país, en cuanto aspectos políticos y económicos, los observatorios laborales pueden brindar información sobre carreras profesionales, ocupaciones, habilidades, destrezas, capacitación, educación vocacional, entre otras. Además, los observatorios laborales no solamente presentan información del mercado laboral, en algunos casos llegan a

presentar servicios, tales como; servicios de capacitación, oferta educativa, apoyos para grupos vulnerables, bolsa de trabajo, diagnósticos de capacidades en línea, entre otros.

Una característica distintiva de los Observatorios Laborales es su gratuidad y su accesibilidad a la información (generalmente una página electrónica y en algunos casos publicaciones impresas). Dependiendo de su grado de desarrollo, estos instrumentos pueden brindar mayor información de los mercados laborales, aunque en algunos casos la información puede ser tan extensa y compleja que resulta de difícil comprensión al público general.

En este sentido, los observatorios laborales no solo proveen información útil para las políticas de empleo y capacitación, sino también brindan elementos para la evaluación y reorientación de las políticas educativas y económicas de los países.

1.6. Utilidad y usos de la herramienta

Como se ha mencionado, los observatorios laborales son instrumentos que ofrecen información del mercado laboral, pero también son herramientas muy útiles para difundir y ofrecer diversos servicios.

La utilidad de esta herramienta consiste en su mecanismo de difusión que es Internet, este medio de difusión tiene una gran ventaja, la información se puede consultar desde cualquier lugar y en cualquier momento, siendo accesible para millones de personas.

Con el observatorio laboral se ofrece información del mercado laboral de manera confiable, transparente, gratuita y oportuna, con la que los ciudadanos pueden tomar decisiones informadas sobre ocupaciones, remuneraciones, leyes laborales, búsqueda de empleo entre otros temas.

De esta manera, los gobiernos ofrecen un servicio de alto impacto tanto a buscadores de empleo, estudiantes, investigadores y empleadores.

Sin embargo, los observatorios laborales también ofrecen otros servicios tales como; información sobre cursos de capacitación y certificación de habilidades laborales, oferta educativa, servicios especiales para personas discapacitadas, bolsas de trabajo, experiencias laborales, entre otras.

A pesar de que la información de este instrumento se dirige principalmente a los ciudadanos, la información también llega a ser de suma importancia para funcionarios gubernamentales, empresarios e investigadores. Para los primeros, la información puede llegar a servir para crear políticas públicas de empleo, de educación y capacitación, en materia poblacional y de tipo económico para armonizar los desequilibrios entre la oferta y demanda de trabajo, además de la posibilidad de proyectar la demanda y oferta futura de trabajo. Para los empresarios es de gran utilidad para conocer el grado de instrucción y de capacitación de la población ocupada, su distribución geográfica y en general las características de la ocupación. Finalmente, para los investigadores resulta de suma importancia ya que pueden contar con información confiable y oportuna sobre el mercado laboral y así poder desarrollar su actividad profesional que es de suma importancia para el estudio y análisis del empleo en el país.

2. INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIO COMPARADO DE LOS OBSERVATORIOS LABORALES EN EL MUNDO

2.1. Comparativo internacional

Con base en la información de los casos que se van a analizar en el presente apartado (Estados Unidos, Canadá, Australia, Chile, España y el MERCOSUR), el concepto de Observatorio Laboral implica un conjunto integrado de instrumentos y capacidades de medición, monitoreo, análisis, prospectiva y divulgación de la situación del mercado laboral de un país.

De acuerdo con las experiencias internacionales estudiadas, existen diversos factores que fomentan la creación de observatorios laborales, entre los principales se encuentran la preocupación de los gobiernos por empatar las estrategias de empleo con los fenómenos demográficos y los ciclos económicos que impactan al mercado laboral; registrar y prevenir los desequilibrios que pueden presentarse como resultado de los procesos de envejecimiento de la población en edad de trabajar; evaluar y en su caso reorientar los planes de estudio de educación superior; vislumbrar la creación de nuevas fuentes de empleo y la aparición de nuevas ocupaciones.

Dependiendo del grado de desarrollo de los países, de las características específicas de su mercado laboral, de su economía y de sus propias necesidades de información, los observatorios laborales van adquiriendo sus principales características. Sin embargo, todos los observatorios estudiados mantienen dos rasgos en común, la gratuidad de los servicios que ofrecen y su principal medio de difusión que es a través de una página electrónica.

Como se mencionaba en el párrafo anterior, la información y los servicios que ofrecen los observatorios laborales, dependen del nivel de desarrollo de éstos. De esta manera, se puede identificar dos tipos de observatorios:

1. Aquellos que sustentados en una fuente estadística amplia y confiable y en modelos econométricos desarrollan proyecciones de empleo, y por otra parte;
2. Aquellos que solamente brindan información cualitativa y cuantitativa del mercado laboral para un periodo determinado, sin llegar a realizar prospectivas.

A pesar de los distintos niveles de desarrollo que tienen los observatorios, es importante señalar que la información mínima que ofrecen es la siguiente:

- Distribución de ocupaciones por género, región y localidad
- Grupos etarios
- Rama de actividad y profesión
- Nivel educativo
- Salarios promedio
- Perspectivas de las ocupaciones
- Descripción de perfiles ocupacionales
- Información relativa a sus políticas de empleo
- Oferta educativa
- Información para grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados)

A continuación se muestra un cuadro comparativo con las principales características de los observatorios investigados.

PAÍS	NOMBRE	DEPENDENCIA QUE LO DESARROLLA Y ADMINISTRA	CONTENIDO E INFORMACIÓN QUE PROPORCIONA
AUSTRALIA	AUSTRALIAN WORK PLACE	DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y RELACIONES DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemas de Vinculación para Oferentes y Demandantes de empleo. 2. Este portal cuenta con los siguientes ejes temáticos: Empleo, Relaciones Laborales, Trabajo, Salarios y Capacitación. 3. Base de Datos Laboral. 4. información especial para grupos vulnerables.
CANADÁ	CAREER PLANNING	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO DE HABILIDADES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Páginas y ligas para cada sector y Grupo Social 2. Publicaciones Periódicas del Comportamiento y Tendencias del Mercado Laboral por Tema y Sector. 3. Perfil por Rama Industrial 4. Base de Datos Laboral (Job Bank) 5. Trabajo para minorías étnicas
CHILE	FUTURO LABORAL	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información laboral de los egresados de carreras profesionales y técnicas a nivel nacional 2. Información sobre oferta educativa tanto técnica como profesional 3. Descripción de campos ocupacionales
ESPAÑA	OBSERVATORIO OCUPACIONAL	MINISTERIO DEL TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INSTITUTO DE EMPLEO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información organizada referente al Catálogo Ocupacional, así como Ocupaciones relacionadas con nuevos yacimientos de empleo (Teletrabajo y mejora del Medio Ambiente). 2. Vinculo referente a los egresados y competidores laborales de otras disciplinas. 3. Legislación Laboral más evolucionada y avanzada. (grupos vulnerables) 4. Generación de Publicaciones a partir de los datos generados dentro del observatorio Ocupacional
ESTADOS UNIDOS	AMERICA'S CAREER INFONET	DEPARTAMENTO DEL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información por Profesiones, Estado, Nivel de Ingreso y Empleos con más demanda. 2. Información relevante sobre salarios y tendencias laborales 3. Información sobre conocimientos, habilidades y destrezas 4. Información del mercado laboral por Estado 5. Información sobre Empleados y Empleadores
MERCOSUR	OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO	MINISTERIOS DEL TRABAJO DE LOS PAÍSES MIEMBROS; ARGENTINA, BRASIL, PARAGUAY Y URUGUAY. (Comité Técnico)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información Estadística determinada por país 2. Mapa Estadístico por Regiones referentes a Tasa de Empleo 3. Compendio de Estudios que analizan la situación laboral del MERCOSUR. 4. Principales características de legislaciones laborales de los países miembros 5. Banco de Datos de las políticas activas de empleo implementadas en el MERCOSUR y Glosario Laboral

FUENTE: Elaboración propia con información de las siguientes páginas electrónicas:

<http://www.workplace.gov.au/>
<http://www.hrsdc.gc.ca>
<http://www.futurolaboral.cl>
<http://www.inem.es>
<http://www.careerinfonet.org>
<http://www.observatoriolaboral.gob.mx>
<http://www.observatorio.net>

2.2 Australia

El *Australian Work Place*, es un sitio en Internet que ofrece información y servicios en línea sobre los siguientes temas; empleo, asistencia gubernamental, ocupaciones y profesiones, capacitación, condiciones laborales, remuneraciones y sobre empleo para grupos étnicos.

Este sitio desarrollado y administrado por el Departamento Empleo y Relaciones de Trabajo, y forma parte de la estrategia de la *Commonwealth* para un gobierno electrónico.

El portal se encuentra dirigido a buscadores de empleo, empleadores y personas en general que estén interesados en temas laborales, éste se encuentra conformado por cuatro grandes secciones:

1. *For Individuals*: En esta sección se ofrece información a trabajadores, a empleadores, buscadores de empleo, emigrantes, estudiantes y a grupos indígenas sobre servicios relacionados con temas laborales. Dentro de esta misma sección se encuentran los siguientes apartados:

Job Seeking; es el sistema que permite encontrar empleos por tipo de ocupación, territorio, región y subregión, éste despliega información sobre la empresa que ofrece el empleo, descripción del empleo, salario ofrecido, descripción y requisitos del puesto.

Careers; esta sección ofrece información sobre carreras profesionales, salarios, habilidades así como proyecciones y tendencias a los años 2009-10, de empleo, desempleo y salarios para ocupaciones y profesiones (*Job Outlook*). Ofrece también información sobre las características de las profesiones, habilidades, destrezas, conocimiento y actividades (*Job Explorer*).

Self employment; en esta sección se puede encontrar información sobre iniciativas, programas y apoyos dirigidos a la gente que quiere iniciar su propio negocio.

Training; en este sitio se puede encontrar información y vínculos a otros sitios sobre cursos de capacitación y educación por ocupación, región e institución educativa.

Support; aquí se puede encontrar asistencia y apoyos para los buscadores de empleo que desean reincorporarse a un trabajo remunerado.

Así mismo, el *Australian Employment Services* presenta vínculos con otros sitios en Internet como sindicatos, asociaciones de profesionistas y agrupaciones patronales, además de brindar información sobre la política de empleo para grupos étnicos (*Indigeous Employment Programme*), para personas con discapacidad y asistencia a jóvenes para encontrar empleo (*Job Juice*).

2. *For Organisations*: Es un recurso en línea que proporciona información sobre cuestiones laborales a empleadores, buscadores de empleo y público en general, sobre educación, y sobre los planes y programas de los gobiernos federal, estatal y local. Dentro de esta sección se puede encontrar un apartado denominado *Job Network* que es una red de organizaciones privadas y comunitarias dedicadas a la búsqueda de trabajo para desempleados.

3. *By Category*: En esta sección se ofrece información sobre el sector público en la *Commonwealth*, la legislación laboral vigente, derechos laborales, políticas públicas laborales, investigación y estadísticas del trabajo. En el apartado *Research and Estatistics* se encuentra información sobre los empleos en Australia, su mercado laboral por región geográfica,

sobre la industria y sus ocupaciones reportes de vacantes y sobre la demanda de profesionistas.

4. *By Actions*: Esta sección ofrece información sobre salarios y condiciones de trabajo, para personas con discapacidad, adultos mayores y de programas y apoyos dedicados a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Por otra parte, la información que proporciona el *Australian Work Place* proviene de los Departamentos de la Familia y Servicios Comunitarios, de Inmigración y Asuntos Multiculturales e Indígenas, de Educación, Ciencia y Capacitación, de la Oficina de Estadísticas de Australia y del Centro de Estudios de Políticas Públicas y el Centro de Estudios Económicos de la Universidad de MONASH.

Su principal fuente de difusión es su portal de Internet, pero de este sitio se pueden descargar documentos, tales como el *Job Outlook* y el *Australian Jobs Update*.

2.3 Canadá

El portal de Internet del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades de Canadá, es el responsable de proporcionar información, servicios y asesoría sobre el comportamiento del mercado laboral y del recurso humano.

Este portal de Internet está dirigido a empleados, empleadores, buscadores de empleo, estudiantes y aquellas personas interesadas en temas laborales.

El portal se encuentra integrado por secciones dedicadas a las Personas, a los Negocios y a Organizaciones. Además cuenta con una sección en la que se presenta información sobre las autoridades laborales, formatos, servicios en línea, publicaciones y preguntas y respuestas frecuentes. Dentro de los

servicios que se ofrecen para personas se encuentra el *Career Planning*, el cual brinda la siguiente información:

Electronic Labour Exchange (ELE); es un servicio electrónico que ofrece el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades, en el que se vincula a la gente con el trabajo y viceversa, mediante listas de oferentes y demandantes de empleo.

Job Bank; esta sección consiste en una lista de empleos ofrecidos por empleadores en todo el territorio canadiense. La información se puede buscar por región geográfica, por ocupación o se puede recibir información vía correo electrónico. Asimismo, cuenta con información sobre trabajos dedicados a estudiantes.

Labour Market Information; en esta sección se encuentran las descripciones de ocupaciones, prospectivas de empleo, salarios, capacitación, compara distintas ocupaciones y también ofrece información sobre mercados laborales locales. La búsqueda de información puede realizarse por región geográfica o por ocupación.

Youth Employment Strategy; es una estrategia del gobierno canadiense para apoyar a los jóvenes, principalmente a aquéllos con dificultades para emplearse, y hacer más fácil el proceso de transición de la escuela al empleo. Esta estrategia consta de tres programas: *Career Focus*: este programa proporciona apoyos a empleadores que brindan ayuda a egresados de educación post-secundaria. *Skills Link*; este programa proporciona fondos a organizaciones comunitarias, que brinden apoyo a jóvenes indígenas, discapacitados o que vivan en zonas rurales, y que puedan emplearse. *Summer Work Experience*; este programa ofrece subsidios al salario a aquellos empleadores que ofrezcan empleos de

verano a jóvenes de secundaria y post-secundaria. Este programa es patrocinado por asociaciones públicas y privadas.

Training and Learning; en esta sección se ofrece información sobre programas de capacitación y entrenamiento para el trabajo. Asimismo, ofrece información y asesoría para la elección de profesiones y ocupaciones.

Job Futures; esta sección sirve para ayudar en la correcta elección de una profesión u ocupación, para lo cual brinda información proveniente de experiencias laborales de personas graduadas recientemente. Además permite comparar cinco distintas profesiones, para lo cual ofrece proyecciones de salarios, empleabilidad, desempleo y áreas de ocupación. También brinda información sobre posibilidades y tendencias de autoempleo, horas de trabajo, ocupación por género, edad, preparación y competencias laborales.

La información que proporciona este sitio proviene de la Oficina de Estadísticas de Canadá, Oficina para Discapacitados, Departamento de Desarrollo Social, Oficina para Asuntos Indígenas y los Departamentos de Educación y de Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades. Asimismo, su principal método de difusión es su sitio de Internet, del cual se pueden descargar publicaciones como; *Job Futures “World of the Work”* y *el Strategic Plan for Disability 2002-2007*.

2.4 Chile

El portal electrónico “Futuro Laboral” es concebido como una herramienta que permite conocer la situación laboral de los profesionistas y técnicos en este país. La información que se puede consultar es la siguiente; ingresos,

actividad económica y el campo ocupacional a nivel nacional. Este sitio es desarrollado y administrado por el Ministerio de Educación.

La información de este portal electrónico generalmente es utilizada por estudiantes, padres de familia y orientadores educativos, aunque puede ser consultada por cualquier persona interesada en temas educativos y laborales.

El portal se encuentra organizado en tres secciones principales:

Ser Profesional y Técnico en Chile: En esta sección se muestra el comportamiento de la educación superior en Chile (Ingreso, Matrícula, Titulados y Salarios).

Carreras: En esta sección se encuentra la información sobre 113 carreras profesionales y técnicas. Con esta información se puede conocer la situación laboral de los titulados (Salario, sector de la economía donde laboran y campos laborales).

Biblioteca Digital: En esta sección se encuentran documentos y artículos sobre temas relacionados con la empleabilidad de profesionales y técnicos. También se puede consultar información de agencias extranjeras y centros de investigación.

También se puede encontrar información sobre las carreras técnicas en Chile, vínculos a sitios relacionados con la educación y orientación vocacional e información laboral en el extranjero. Es importante señalar que este sitio no ofrece el servicio de vinculación laboral, información sobre cursos de capacitación y ni de la descripción de puestos de trabajo.

La información que proporciona el sitio es elaborada por un equipo conformado por investigadores de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez, del Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de

Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile y por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación.

2.5 España

El Observatorio Ocupacional es una unidad de trabajo, de ámbito nacional y provincial, que nace en 1987 y se encuadra dentro de la estructura del Instituto Nacional de Empleo (INEM). Su principal función es observar y analizar el comportamiento del mercado de trabajo español.

Funciona institucionalmente por medio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del Instituto Nacional de Empleo que es un organismo autónomo de carácter administrativo. El Instituto tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y como órgano gestor de las políticas de empleo.

Este es un sitio dirigido a los servicios de empleo provinciales, trabajadores, buscadores de empleo, y empresas que busquen contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

Este portal analiza la tendencia que van mostrando las ocupaciones del mercado laboral en España. Esta función implica conocer, de forma más especial, las ocupaciones que van apareciendo, aquéllas que van cambiando sus contenidos, las que destacan en un momento determinado o las que muestran menor dinamismo.

También se estudian aspectos que tienen gran influencia sobre el empleo, como son: inversiones de capital, proyectos de infraestructura y comunicaciones, tipos de empresas que se establecen, etc. y, de este modo, poder detectar los nuevos yacimientos de empleo. También se realiza un seguimiento de la inserción y reinserción laboral que obtienen los alumnos que han participado en cursos de formación ocupacionales.

Analiza la singularidad de cada territorio y se establecen determinados perfiles básicos: el de las contrataciones, el de los demandantes de empleo, el de las ocupaciones y actividades, el de la formación ocupacional. También estudia la situación de grupos poblacionales y ocupaciones que son de particular interés desde la perspectiva del desarrollo de las políticas activas para el empleo: jóvenes que se incorporan a un primer empleo, mayores de 45 años, beneficiarios de ayuda por desempleo, personas con algún tipo de discapacidad, mujeres y cualquier otro grupo poblacional con dificultades de inserción laboral.

A través del portal también se puede acceder a vínculos donde se encuentra información sobre las prestaciones sociales por desempleo, las subvenciones y ayudas para el fomento y protección de las personas desempleadas.

Las fuentes de información de este portal son; la Encuesta de Población Activa (EPA) que es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el Instituto Nacional de Empleo. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, desocupados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).

El Índice de Costes Laborales (ICL) es una estadística continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral elaborada por el INE, que forma parte de los euroindicadores que sirven para medir la convergencia de los costes laborales en los estados miembros de la Unión Europea.

La Encuesta de Estructura Salarial investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad en el trabajo, y el tamaño de la empresa.

2.6 Estados Unidos

El *America's Career Infonet*, es administrado por el Departamento del Trabajo (DOL), pero el Sistema de Información del Mercado Laboral de los Estados Unidos funciona con la participan gobiernos federal, estatales y locales, además de instituciones académicas, iniciativa privada y organizaciones no gubernamentales, y es financiado por recursos públicos y privados.

Este instrumento brinda ayuda, asesoría e información en materia laboral y educativa a las personas en general para que tomen la mejor decisión en el momento de elegir una profesión u ocupación. Pero además, también brinda apoyo a buscadores de empleo, empleadores, especialistas en recursos humanos, a grupos vulnerables e interesados en temas laborales.

En la página electrónica de este observatorio se pueden encontrar las siguientes secciones:

El *Career One Stop* es el sistema de información laboral de los Estados Unidos y se encuentra integrado por los siguientes sitios;

Career Infonet: Este portal brinda información sobre tendencias y proyecciones al año 2010 de salarios, empleo, descripción y requerimientos ocupacionales, situación del mercado laboral, educación, capacitación, habilidades y destrezas requeridas para ocupaciones y profesiones (por medio de la presentación de planes de estudio, listas de escuelas y colegios y videos informativos sobre ocupaciones).

Job Bank: Es un sitio dedicado a los buscadores de empleo y empleadores, la búsqueda de empleo se puede realizar por actividad económica, región geográfica y nivel de instrucción. Además, cuenta con información para personas discapacitadas, de la tercera edad y jóvenes.

Service Locator: Esta sección proporciona información sobre beneficios a desempleados, capacitación laboral, programas juveniles de empleo y capacitación, oportunidades de educación, programas para discapacitados, personas de la tercera edad y de reinserción laboral. Asimismo, cuenta con un directorio de oficinas, teléfonos y sitios de Internet relacionados con el trabajo.

El *America's Career Infonet* tiene como principales fuentes de información las estadísticas y materiales de la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS), de la Red de Información Ocupacional (O*net), de los Departamentos del Trabajo (DOL), de Educación, de Comercio y otras instituciones públicas y privadas.

Finalmente, su principal medio de difusión es su portal de Internet, sin embargo, también elaboran publicaciones impresas sobre temas laborales, ejemplo; *Monthly Labor Review*, *Occupational Outlook Handbook*, *Occupational Outlook Quarterly*, *Occupational Projections and Training Data*. Algunas de estas publicaciones se pueden descargar del portal electrónico.

2.7 Mercosur

El Observatorio del Mercado de Trabajo fue pensado como un instrumento de consulta e intercambio de información laboral de los países miembros, cuya información se encuentra permanentemente disponible. Lo anterior para facilitar la toma de decisiones en materia de políticas de empleo, por medio de la producción, recolección, análisis, sistematización y difusión de información estadística y normativa sobre los mercados de trabajo de los países miembro.

La información del Observatorio es consultada principalmente por las autoridades laborales de los países miembros, académicos e interesados en temas laborales. Una característica de este observatorio, es que no ofrece información para buscadores de empleo ni para empleadores.

En este sitio se puede consultar información por país o de varios países miembros; cuenta con un mapa estadístico de la región con los mismos indicadores, también posee un vínculo de documentos analíticos de la realidad sociolaboral del MERCOSUR; ofrece un análisis pormenorizado — título a título— de la legislación laboral comparada entre los cuatro países miembros; contiene variables País, Tipo de Política, Vigencia, Población Atendida, Edad, Género, Nivel Educativo y Situación Ocupacional de los beneficiarios. También tiene un vínculo que permite la búsqueda, y consulta de todos los términos técnicos utilizados en este sitio.

Las fuentes de información de este observatorio son:

Argentina. La información corresponde al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos que elabora la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Pública, que elabora la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

Brasil. La información laboral se encuentra sustentada en el Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas, que realiza la Encuesta Nacional por muestreo de Hogares (PNAD), la Encuesta Mensual de Empleo (PME), el Ministerio de Trabajo y Empleo publica la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS), el Registro General de Empleados y Desempleados (CAGED) y finalmente la Encuesta de Empleo y Desempleo (PED).

Paraguay. La información proviene de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, a través de la Encuesta Integrada de Hogares (EIH).

Uruguay. Sus fuentes de información provienen del Instituto Nacional de Estadísticas que realiza la Encuesta Continua de Hogares (ECH).

El portal electrónico del MERCOSUR se caracteriza por el almacenamiento y sistematización de la información referente a la implementación de políticas activas de empleo por país miembro del MERCOSUR, así como tablas comparativas referentes a indicadores en común de los países miembros como la tasa de desempleo.

A pesar de las distintas características de cada uno de los observatorios analizados, se pueden apreciar rasgos o puntos en común. La información sobre el mercado laboral que ofrecen, generalmente proviene de encuestas de ocupación y empleo levantadas en hogares, de registros administrativos, ya sea de los diferentes ministerios del trabajo o de algunos otros, tales como el de Educación, Salud, entre otros. Generalmente los observatorios laborales son desarrollados por las autoridades laborales de cada país, sin embargo, el Observatorio Laboral de Chile es desarrollado y administrado por el Ministerio de Educación de aquel país, mientras que en los demás observatorios, esta responsabilidad recae en los Ministerios del Trabajo de los distintos países. Sin embargo, en algunos casos, la información que se ofrece proviene de otros Ministerios o es producto de la colaboración de uno o más Ministerios. Independientemente de qué autoridad administre el observatorio laboral, la principal finalidad de este instrumento, es difundir la información laboral de cada país para armonizar la oferta y demanda de trabajo.

En el siguiente apartado se describirán las principales actividades y características del funcionamiento del Observatorio Laboral Mexicano.

3. PROCESO DE DISEÑO, EJECUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL OBSERVATORIO LABORAL MEXICANO

3.1 Características del Observatorio Laboral Mexicano

El Observatorio Laboral Mexicano, forma parte de una política laboral de largo plazo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la cual esta dependencia busca disminuir el desajuste estructural entre la oferta y demanda de empleo, además de ofrecer información actualizada sobre las ocupaciones y profesiones en nuestro país, por lo que la Secretaría del Trabajo reconoce “la importancia estratégica del análisis prospectivo del comportamiento del ámbito laboral, y a partir del 2004 inició los proyectos de mediano y largo plazos conocido como Observatorio Laboral Mexicano...el cual consiste en conciliar las estrategias de promoción de la capacidad de encontrar empleo con los fenómenos demográficos y ciclos económicos que impactan la estructura y el dinamismo del mercado laboral...[El Observatorio Laboral Mexicano] es un conjunto integrado de instrumentos de medición, análisis, seguimiento y divulgación sistemática del comportamiento, características y tendencias del empleo y ocupaciones en México.”¹⁶

De esta manera, las principales características del Observatorio Laboral Mexicano provienen de la información que proporciona, esta información es cuantitativa y cualitativa, además de servicios adicionales relacionados con el mundo del trabajo.

El Observatorio Laboral Mexicano se caracteriza por ser un servicio público y gratuito de información confiable y permanentemente actualizado, que

¹⁶ STPS, *Op.cit.*, p.82.

pone a disposición de la sociedad información sencilla, transparente y pertinente la información necesaria para tomar decisiones libres e informadas en materia laboral.

El Observatorio Laboral surge como un innovador sistema de información laboral que forma parte de las estrategias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para apoyar la vinculación efectiva entre la oferta educativa y las necesidades del sector productivo nacional, por lo que ofrece su información a través de un portal electrónico, lo cual permite que un sector importante de la población puedan acceder fácilmente a la información del mercado laboral, brindando los siguientes beneficios:

- A los estudiantes les ofrece información confiable para elegir carreras profesionales acordes con sus intereses, habilidades y las tendencias laborales nacionales.
- A los trabajadores les brinda información sobre las condiciones actuales de las distintas ocupaciones en México (competencias, habilidades, salarios), proporcionando un panorama de las ocupaciones que permita la movilidad laboral, o bien, buscar otras opciones de trabajo.
- A los empresarios les ofrece un diagnóstico sobre el comportamiento y disponibilidad de la fuerza de trabajo por regiones, entidades federativas y en distintos sectores de la economía. Y a través Chambanet, se tiene un mecanismo eficaz de vinculación para cubrir las vacantes que requieran.
- Al Gobierno le brinda la posibilidad de tener información confiable y oportuna para el diseño y la armonización de las Políticas Públicas en materia educativa, económica, migratoria y laboral.

El principal medio de difusión del Observatorio Laboral es a través de una página electrónica, ya que de esta manera se llega a un mayor número de personas y se reducen de manera sustancial los costos de divulgación y de administración de la información.

El portal del Observatorio Laboral se encuentra integrado por tres secciones:

Carreras; en esta sección se encuentra la información cualitativa y cuantitativa sobre los egresados que se encuentran trabajando para un grupo de 53 carreras profesionales que se imparten en México. El objetivo principal de esta sección es mostrar la situación laboral actual de los profesionistas ocupados, tanto a nivel nacional como estatal. Sus principales indicadores son; número de ocupados, región geográfica, ocupados por sexo, tendencia, edad, ingresos, jornada laboral, rama de actividad económica y actividades que realizan.

En esta misma sección se puede encontrar un vínculo con la oferta educativa de calidad de la Secretaría de Educación Pública y la información referente al seguimiento de egresados de las Universidades Tecnológicas dependientes de la misma Secretaría.

Ocupaciones; en esta sección se puede consultar información cualitativa y cuantitativa de las principales ocupaciones en México, que permite conocer la situación laboral actual de los trabajadores, tanto a nivel nacional como estatal. Se pueden consultar los siguientes indicadores; número de ocupados, región geográfica, ocupados por sexo, tendencia, edad, ingresos, jornada laboral, y nivel de escolaridad. En esta sección también se puede consultar el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en el que se describen las principales características de las ocupaciones en México.

Servicios; en esta sección se pueden encontrar los servicios de vinculación que ofrece la Secretaría del Trabajo (CHAMBANET, CHAMBATEL y periódico MI CHAMBA), además de información para emprendedores, becas para educación superior y cursos de capacitación. Esta sección pretende facilitar el acceso a la información que brinda tanto la Secretaría del Trabajo como otras dependencias y entidades del gobierno federal.

A pesar de que el Observatorio Laboral brinda información del mercado laboral, también se ha incorporado información educativa, tal como la oferta educativa profesional de calidad de la Secretaría de Educación Pública y la información sobre el seguimiento de los egresados de las Universidades Tecnológicas, de la misma Secretaría.

Dos herramientas importantes en el portal electrónico son las herramientas de orientación ocupacional y vocacional, denominadas Sistema de Información para el Autodiagnóstico y la Vinculación de Habilidades Laborales (Habilitest) ubicada en la sección de Ocupaciones y el Sistema de Información para la Vinculación de los Intereses Vocacionales con el Mundo del Trabajo (SI-VIN) ubicada en la sección de Carreras.

El Habilitest es una herramienta que desarrolló la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Coordinación General de Empleo, la cual “permite identificar las habilidades laborales básicas y vincular éstas con títulos de ocupaciones [...] el sitio permite evaluar habilidades intelectuales y obtener un resultado [...] También suministra algunas recomendaciones para aplicar las habilidades básicas e incrementar el nivel de las menos desarrolladas [...] Adicionalmente ofrece algunos tips para facilitar la incorporación y permanencia en el mundo del trabajo.”¹⁷

¹⁷ HABILITEST, <http://habilitest.stps.gob.mx:8090/>

Esta herramienta brinda un autodiagnóstico automatizado el cual permite evaluar las habilidades básicas intelectuales de las personas. Este servicio se encuentra dirigido principalmente a los trabajadores que “deseen conocer el nivel de sus habilidades laborales y el tipo de ocupaciones en las que pueden trabajar. En tal sentido, todos sus componentes están dirigidos para atender a las necesidades de información de usuarios de 16 años o más con experiencia laboral”¹⁸.

Es importante señalar que el autodiagnóstico automatizado que brinda esta herramienta es tan sólo un elemento informativo y orientador para que las personas conozcan sus capacidades y tengan información confiable que facilite su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo. Vale la pena destacar que esta herramienta está dirigida a trabajadores para que puedan identificar sus habilidades y destrezas y cuáles fortalecer en el caso de que quisieran cambiar de trabajo o detectar sus destrezas menos desarrolladas.

“EL SI-VIN es una herramienta que ofrece información sobre habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para las carreras profesionales y de esta manera apoyar la toma de decisiones en materia vocacional”¹⁹. En esta sección se puede consultar información para perfiles ocupacionales, descripción de las ocupaciones y un glosario de términos laborales.

El SI-VIN utiliza diferentes fuentes de información para ayudar a comprender las actividades que realizan las personas en sus ocupaciones. Esta herramienta permite aclarar algunas dudas y brinda información general sobre las carreras profesionales en México, así como la descripción de algunas de las actividades que realizan.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ SI-VIN, <http://sivin.stps.gob.mx:8091/registrate/registrate.asp>

3.2 Fuentes de información

El Observatorio Laboral cuenta con varias fuentes de información, entre las que se encuentran encuestas, registros administrativos, catálogos, información proveniente de dependencias gubernamentales, sin embargo, la principal fuente de información es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo cuya información es recolectada trimestralmente y analizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Los Registros Administrativos del Servicio Nacional de Empleo provienen de los programas de vinculación que tiene a su cargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tales como Champanet, Chambatel, Centros de Intermediación Laboral, Programa de Apoyo al Empleo (PAE), Ferias de Empleo, Bolsa de Trabajo y Trabajadores Migratorios a Canadá, además de la información que recaban las 32 Oficinas del Servicio Nacional de Empleo, distribuidas en cada uno de los estados de la República.

Las fuentes de información de las herramientas de orientación vocacional y ocupacional (SI-VIN y Habilitest) son: el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO) y la Red de Información Ocupacional de los Estados Unidos (O*NET).

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la principal fuente de información del Observatorio Laboral es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Los orígenes de esta encuesta datan de principios de la década de los setenta, cuando en 1972 surgió la Encuesta Nacional en Hogares (ENH) y para 1974 se sustituye por la Encuesta Continua sobre Ocupación (ECSO 1974-1984). Para 1984 surge la “Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) bajo la perspectiva de contribuir al conocimiento y

análisis del mercado de trabajo”²⁰. En 1988 surge una nueva encuesta llamada Encuesta Nacional de Empleo (ENE) cuya finalidad fue la de recopilar información sobre la ocupación en el área rural, así como dar respuesta a organismos internacionales, esta encuesta se realizó de manera bianual hasta 1995 y posteriormente se realizó de manera anual hasta el segundo trimestre de 2000, y a partir de esta fecha la encuesta se levanta trimestralmente.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo es una encuesta en hogares, es decir, que se realizan cuestionarios socioeconómicos a los miembros de una vivienda y es una encuesta continua porque se realiza periódicamente (trimestralmente). La ENOE se realiza trimestralmente por “la naturaleza cambiante de los fenómenos de la ocupación y desocupación, ya que sus magnitudes pueden verse modificadas en el lapso de un trimestre o, incluso de un mes, en la medida que en ellos van incidiendo las fluctuaciones del contexto económico y los cambios en las expectativas mismas de la población”²¹. De esta manera, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo tiene como objetivo central “garantizar que se cuente con una base de información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como con una infraestructura sociodemográfica que permita profundizar en el análisis de los aspectos laborales”²².

Para poder tener un acervo de información estadística confiable y permanente se hace necesario realizar un esfuerzo por contar con encuestas continuas y que éstas se revisen periódicamente, además se deberá promover la realización de nuevas encuestas periódicas, que

²⁰ INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005*, México, 2005, p. 3.

²¹ INEGI, *Ibid.*, p.2.

²² INEGI, *Ibid.*, p. 6.

recopilen información más específica sobre capacitación, educación y condiciones laborales.

3.3 Diseño e implementación de la herramienta

El Observatorio Laboral busca que la información que ofrece llegue a la mayor cantidad de población, por lo que su principal medio de difusión es el Internet. También pretende ofrecer una visión actual y confiable de las condiciones laborales de la población ocupada²³ en México. La página electrónica permite ofrecer una gran cantidad de información de manera fácil y oportuna, además de acercar a la población información de manera clara sobre el comportamiento del mercado laboral.

Para el diseño del Observatorio Laboral Mexicano se tomaron en cuenta las mejores prácticas y herramientas de los distintos observatorios laborales internacionales que se analizaron en el estudio comparado. De esta manera se logró retomar y adaptar las mejores prácticas internacionales a las características y posibilidades de la información estadística con la que cuenta la Secretaría del Trabajo. Así, el diseño del Observatorio Laboral ofrece la información que es posible obtener de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, de los registros administrativos del Servicio Nacional de Empleo y de otras dependencias y entidades del gobierno.

La manera de difundir y dar a conocer la información del mercado laboral en México es por medio del portal electrónico, el cual por sus características permite que un mayor número de personas accedan a la información de una manera más rápida y gratuitamente. Sin embargo, el Observatorio Laboral

²³ Se refiere a las personas de 14 o más años de edad que durante la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica,

no solamente es una página electrónica, sino que es un grupo de trabajo que analiza y estudia el comportamiento del mercado laboral para proponer y recomendar lineamientos de política laboral, educativa y económica, para lo que se realiza de manera continua un análisis de la ocupación por sector de actividad económica y de las profesiones.

El Observatorio Laboral Mexicano se constituye como “un servicio de información accesible, permanente y gratuito a la población, sobre el comportamiento, dinámica, tendencias y características de las ocupaciones, el empleo y profesiones en el país (...) para recabar, gestionar y procesar datos de encuestas y registros administrativos a nivel nacional sobre las características de la demanda y la oferta de empleo”²⁴.

3.4 Administración y actualización de los contenidos

En el desarrollo y ejecución del Observatorio Laboral intervienen tres áreas de la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral, la Coordinación General de Empleo, y las Direcciones Generales de Política Laboral y la de Investigación y Estadísticas del Trabajo.

Cabe mencionar que la concepción del proyecto del Observatorio Laboral surge de una reestructuración de la Secretaría del Trabajo, en la que se crea la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral, con la finalidad de que se concentraran en una sola área las estadísticas laborales, la creación y planeación de la política laboral y los programas de apoyo al desempleo y mejoramiento de las capacidades de empleabilidad de los desempleados, para contar con un área capaz de dar seguimiento y evaluar el

²⁴ Decreto por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano, <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/decreto.pdf>

comportamiento del mercado laboral en el país. Es la Dirección General de Política Laboral el área encargada de supervisar y de administrar el funcionamiento del Observatorio Laboral. Por otra parte, la Coordinación General de Empleo proporciona la información del Servicio Nacional de Empleo y realiza la actualización de las bases de datos del CHAMBANET. Mientras que la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo elabora las bases de datos con base en la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Para elaborar la información del Observatorio Laboral se recaban y procesan los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de los registros administrativos del Servicio Nacional de Empleo, y se desarrollan los contenidos y los indicadores para profesiones y ocupaciones.

De acuerdo con lo que establece el Decreto de creación del Observatorio Laboral, las actividades que se realizan para la administración de su información son las siguientes;²⁵

- I. Recabar, gestionar y procesar datos de encuestas y registros administrativos a nivel nacional sobre las características de la demanda y la oferta de empleo;
- II. Integrar y difundir la información cualitativa y cuantitativa del empleo de las entidades federativas y a nivel nacional;
- III. Generar diagnósticos y análisis agregados de las ocupaciones, así como de las tendencias generales del empleo en México;
- IV. Generar análisis, reportes e indicadores de empleo para grupos de ocupaciones y profesiones específicas;

²⁵ *Ibidem.*

V. Mantener actualizadas las bases de datos y los sistemas de medición del empleo y seguimiento de las tendencias de la población ocupada y de las necesidades de la planta productiva del país;

VI. Sugerir y fomentar acciones de mejora en los instrumentos y sistemas de captación y procesamiento de la información del mercado laboral, para la adecuada toma de decisiones de los usuarios y autoridades laborales nacionales y estatales;

VII. Identificar áreas de empleabilidad para mejorar la inserción y reinserción laboral de los mexicanos;

VIII. Promover criterios y lineamientos de política laboral a partir de las características de la demanda de empleo del sector productivo, la disponibilidad de la fuerza de trabajo y las tendencias demográficas que contribuyan a la mejor comprensión y previsión del comportamiento del mercado laboral, y

IX. Atender de manera oportuna y satisfactoria las necesidades y solicitudes de información de los usuarios del Observatorio Laboral Mexicano, con base en los principios de calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad.

Como se mencionó anteriormente, la principal fuente de información del Observatorio Laboral es la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE), sin embargo, esta no es la única fuente de información. La actualización de los contenidos se realiza trimestralmente y anualmente. Las secciones que se actualizan trimestralmente son los indicadores para profesiones y ocupaciones, tanto nacionales como estatales, mientras que las secciones que se actualizan anualmente son los referentes a la oferta educativa de la Secretaría de Educación Pública y los registros administrativos del Servicio

Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo. Cabe mencionar que “las cifras son anualizadas con respecto al último trimestre, mediante un cálculo de promedios móviles, es decir, siempre corresponden al promedio de los cuatro trimestres que conforman un año.”²⁶

En el proceso de actualización de la información laboral del Observatorio Laboral intervienen tres direcciones de área; las Direcciones de Política Laboral, de Estadísticas del Trabajo y la de Informática. Al recibir la Dirección de Estadísticas del Trabajo la información que envía el Instituto Nacional de Estadística, Geografía, e Informática (INEGI) del levantamiento de la encuesta trimestral (ENOE), verifica su consistencia estadística, la procesa y envía a las Direcciones de Informática y de Política Laboral, para que estas dos últimas puedan iniciar el proceso de actualización de contenidos del portal electrónico. La Dirección de Informática procesa los datos de la encuesta y realiza un ejercicio en una máquina de desarrollo, que simula el ambiente del portal electrónico, esto con el propósito de realizar una verificación y comprobación de la información.

Por otra parte, las Direcciones de Política Laboral y de Estadísticas del Trabajo verifican y validan la congruencia de la información por medio de un trabajo conjunto en el que se comparan las cifras actualizadas con las anteriores, así como con las bases de datos originales, con la finalidad de evitar inconsistencias en la información estadística. También se revisan las gráficas y se actualizan los contenidos cualitativos del portal (El Observatorio Laboral te Informa, Mega-tendencias Internacionales y una sección especial para Débiles Visuales).

²⁶ <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/index.asp?index=8>

En lo que se refiere a la actualización anual, se solicita a las dependencias con las que se tiene convenio de colaboración y a las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social involucradas en este proceso, que actualicen la información correspondiente. Las Direcciones de Política Laboral y de Informática son las encargadas de comprobar y validar la información e incorporarla al portal electrónico.

Como parte del equipo de trabajo que desarrolla y administra el Observatorio Laboral, he tenido la oportunidad de proponer líneas de acción y ejecutar algunas actividades relacionadas con el funcionamiento del portal electrónico, así como de desarrollar algunos de los indicadores y contenidos del mismo. Por otra parte, he sido el responsable de realizar las últimas dos actualizaciones, durante las cuáles he detectado oportunidades de mejora, algunas de las cuales mencionaré en las consideraciones finales.

3.5 Seguimiento y evaluación

Desde el lanzamiento oficial del Observatorio Laboral se han realizado constantes estudios, evaluaciones así como reuniones con distintos representantes de instituciones de educación superior y tecnológica, con sindicatos y cámaras empresariales, de las cuales se han desprendido diversas opiniones y comentarios, de los cuáles algunos han sido considerados y se ha trabajado para incluir estas inquietudes al Observatorio Laboral.

Además se han realizado sondeos de opinión telefónicos para conocer la opinión y percepción que tiene la gente acerca de la herramienta. Además de estos sondeos se cuenta con un pequeño cuestionario en línea para conocer las expectativas y los temas de interés de los usuarios.

Antes de liberar la actualización trimestral de los datos en el portal, se realizan ejercicios de validación y comprobación de las bases de datos, congruencia, consistencia y suficiencia de datos para garantizar representatividad y confiabilidad estadística. Adicionalmente, se realizan reuniones de trabajo periódicas entre los equipos de trabajo de las tres direcciones de área responsables del mantenimiento y actualización del portal electrónico.

Finalmente, también se mantiene una estrecha comunicación y colaboración entre las distintas instituciones y organismos que colaboran e intercambian información con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en lo referente al Observatorio Laboral.

4. CONSIDERACIONES FINALES

En este proyecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el cual he colaborado desde su inicio en el año de 2004, he tenido la oportunidad de desarrollarme profesionalmente de la mejor manera, al participar en el desarrollo, ejecución y administración de un proyecto de la Administración Pública Federal. Durante esta experiencia profesional he logrado emplear las capacidades y conocimientos adquiridos en la Universidad. Pero también he aprendido muchas otras cosas y he desarrollado otras capacidades que no pude desarrollar durante mi formación académica.

A través de mi experiencia profesional he podido comprobar la importancia que tiene complementar el conocimiento teórico, adquirido en la universidad, con la experiencia laboral. Sin embargo, los conocimientos adquiridos en la Universidad me permitieron adaptarme de una mejor manera al ámbito laboral, así como la disciplina necesaria para analizar, elaborar diagnósticos y plantear soluciones a problemas cotidianos en la Administración Pública Federal. De la misma manera, la metodología de investigación adquirida es de gran ayuda para elaborar, desarrollar y ejecutar proyectos en la administración pública.

En las siguientes líneas señalaré algunos temas pendientes y retos, que desde mi perspectiva, tiene por delante el Observatorio Laboral, tanto para mejorar la información y servicios que ofrece, así como para posicionarse como un instrumento de suma importancia dentro de la política laboral de nuestro país.

Si bien es cierto que con el Observatorio Laboral se inicia un proceso de información del mercado laboral accesible, transparente, de fácil acceso y permanente es necesario mencionar las áreas de oportunidad que se

requieren fortalecer para que esta herramienta se consolide como una parte fundamental de la política laboral del país.

Uno de los temas pendientes para mejorar los servicios que ofrece el Observatorio Laboral, así como para enriquecer sus principales insumos de información, es el tema de colaborar más estrechamente con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) para revisar la metodología, alcance y posibles ajustes a los cuestionarios de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y a largo plazo plantear la posibilidad de elaborar otra encuesta que capte información sobre educación y empleo, o incluso plantear la posibilidad de crear una encuesta *ad hoc* al Observatorio Laboral, esto es, transitar de una encuesta en “hogares” a una encuesta en “establecimientos”, lo cual permitiría captar de mejor manera la información sobre los ocupados.

Sin embargo, lo más importante sería garantizar la periodicidad y permanencia de las encuestas, garantizando y enriqueciendo el acervo estadístico del país, ya que la información que se obtiene de las estadísticas permitirá tomar decisiones más informadas por parte de las autoridades gubernamentales y de los sectores educativo y productivo del país.

Así mismo, se necesita trabajar en un plan integral de colaboración entre instituciones públicas, que colaboren en la elaboración de una verdadera política laboral de estado, en la se encuentren vinculados y en estrecha comunicación las autoridades gubernamentales responsables de la educación, de la economía y del empleo, con la finalidad de fomentar de manera organizada y sostenida el desarrollo del país, para que el sector productivo del país pueda absorber la oferta de profesionistas que van egresando de las universidades e instituciones de educación superior del país.

Se debe de estrechar la colaboración entre instituciones y organismos públicos y privados, para armonizar la oferta y demanda de empleo en el país. Combinar e integrar la información con la que cuenta la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Educación Pública se podrán conocer las áreas de conocimiento y carreras profesionales que tienen mejores perspectivas de empleo, así como fomentar carreras profesionales enfocadas a la ciencia y tecnología, así como fomentar las carreras que requiera el sector productivo del país. En este mismo punto, con el Observatorio Laboral se pretende mejorar los medios de información, tanto a las universidades, empresas, instituciones gubernamentales y ciudadanos para mejorar la toma de decisiones en cuestiones educativas y laborales.

Con la promoción de la colaboración interinstitucional, también se deberá crear las bases para políticas públicas educativas, laborales y económicas integradas y en estrecha relación, para fomentar la creación de empleos, el crecimiento económico y la evaluación y diagnóstico de los programas y estudios profesionales.

Por otra parte, se deberá promover la participación de instituciones públicas y privadas para evaluar, diagnosticar y actualizar los catálogos de ocupaciones y profesiones de México (cabe mencionar que este problema también se presenta en varios países) con el fin de homogenizar los criterios de agrupación de las diferentes ocupaciones existentes en nuestro país, para lo cual se debe de crear un comité especializado en la clasificación de las ocupaciones para mantener un catálogo actualizado que cubra las expectativas de todos los sectores que, de esta manera (con un catálogo unificado y actualizado) se obtendrían mejores encuestas en información confiable en materia de ocupaciones, además se evitaría la

confusión y duplicidad de la información en materia de profesiones y ocupaciones.

Reorientar los planes de estudio de acuerdo a las necesidades de los sectores productivos del país, siempre respetando y reconociendo el valor de todas las profesiones y ocupaciones, y también revalorar y fomentar las carreras tecnológicas que cubren una parte importante de las necesidades del aparato productivo nacional.

Con el Observatorio Laboral Mexicano, el país cuenta con una herramienta que genera información valiosa en materia de ocupación y empleo y que la difunde de manera gratuita a través de Internet.

Sin embargo, el Observatorio Laboral, no es simplemente una página de Internet, es el trabajo conjunto y la suma de esfuerzos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para impulsar una política laboral, que busca armonizar la oferta y demanda de empleo, para complementar los servicios de vinculación laboral que ya tiene la Secretaría.

Para que el Observatorio Laboral llegue a ser actor indiscutible en la elaboración y en la implementación de la política laboral de nuestro país, es necesario que se garantice su permanencia a través de la generación de información útil para los ciudadanos, académicos, empresarios y funcionarios públicos que le permitan consolidarse como un instrumento importante de la política laboral.

Si bien es cierto que el carácter de “permanente” se le otorga al Observatorio Laboral en su decreto de creación, un factor de riesgo para lograr su continuidad es garantizar la permanencia del personal que trabaja en este proyecto. Si bien es cierto que con el Servicio Profesional de Carrera se garantiza la permanencia y desarrollo de los funcionarios públicos, la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral tiene una

peculiaridad, por lo menos una tercera parte de su personal se encuentra contratado por honorarios, lo que podría causar incertidumbre y discontinuidad en el desarrollo y evolución del proyecto. Esta situación se acentúa en la Dirección General de Política Laboral, en donde la Dirección de Política Laboral, que es la responsable de la administración del Observatorio Laboral, tan solo cuenta con una Subdirección de área y dos Jefaturas de departamento, mientras que el resto del personal se encuentra contratado por honorarios. Esta situación representa un riesgo para la Secretaría, ya que con este proyecto lo que se busca es generar personal especializado en temas laborales capaces de generar nuevo conocimiento, sin embargo, al no contar con la estabilidad laboral que proporciona el Servicio Profesional de Carrera es factible que el personal busque otras opciones de trabajo, provocando que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pierda personal especializado y tenga que invertir tiempo y dinero en el reemplazo de las personas.

Con el Observatorio Laboral y con los otros programas institucionales de la Secretaría del Trabajo se busca combatir el desempleo, brindar capacitación a los trabajadores, atender a los desempleados para mejorar su empleabilidad y ofrecerles a través de los servicios de vinculación laboral un empleo de calidad. De la misma manera, a través de la información que genera el Observatorio Laboral se pretende planear de manera coordinada con los sectores productivos del país y con otras instituciones públicas y privadas, una política laboral de largo plazo que atienda las necesidades del país, que coadyuve al desarrollo económico y social del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Ampudia Orozco, Víctor Javier, *Crecimiento Económico, estructura del empleo y economía informal en México*, STPS, México, 2003.
- Arbesú Verduzco, Luis Ignacio, et. al., *La infancia y la adolescencia en la política pública laboral mexicana*, STPS, México, 2003.
- Cacciamali, Maria Cristina, *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*,
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/esp2005-2.pdf>
- Calva, José Luis, coord., *Distribución del ingreso y políticas sociales, Tomo I*, Juan Pablos editor, México, 1995.
- Camarero, Santamaría, *El déficit social neoliberal. Del Estado de bienestar a la sociedad de la exclusión*, Sal Térrea, España, 1998.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Proyecciones de la población de México 2000-2050*, CONAPO, México, 2002.
- Dussel Peters, Enrique, *Efectos de la Apertura Comercial en el Empleo y Mercado Laboral de México y sus Diferencias con Argentina y Brasil 1999-2003*, OIT,
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/esp10.pdf>
- Elizondo Mayer-Serra, Carlos, Nacif Hernández, Benito, comps., *Lecturas sobre el cambio político en México*, FCE-CIDE, México, 2002.
- Hernández Laos, Enrique, *Desarrollo Demográfico y Económico de México 1970-2000-2030*, Consejo Nacional de Población (CONAPO), México, 2004.
- -----, *Prospectiva Demográfica y Económica de México y sus efectos sobre la Pobreza*, CONAPO, México, 2000.
- INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005*, ENOE, México, 2005
- -----, *Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, ENECE-2001*, México, 2001.
- OIT, *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005*, Suiza, 2005.
- -----, *Tendencias Mundiales del Empleo*, Suiza, 2004.
- -----, *Convenio Internacional de Trabajo 142, "Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos"*. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C142>

- Partida Bush, Virgilio, *Proyecciones de la Población Económicamente Activa de México y de las Entidades Federativas 2000-2050*, Consejo Nacional de Población (CONAPO), México, 2004.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*
<http://www.normateca.gob.mx///Archivos/CONSTITUCION%20POLITICA%20DE%20LOS%20ESTADOS%20UNIDOS%20MEXICANOS%20ULTIMA%20REFORMA.PDF>
- *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, en Legislación de la Administración Pública Federal, Ediciones Delma, México, 2004.
- Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo*, PND, 2001-2006, México, 2002.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Una Nueva Visión de la Política Laboral*, FCE, México, 2005.
- -----, *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*. México, 2002.
- -----, *Cuarto Informe de Labores*, México, 2004.
- -----, *Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, México, 2004.
- -----, *Manual de Filosofía de la Subsecretaría de Empleo y Política Laboral*, México, 2004.
- -----, *Ley Federal del Trabajo*, México, 2003.

HEMEROGRAFÍA

- Contreras Montellano, Oscar, *Trabajando con Internet: Nueva economía, nuevas ocupaciones y nuevas realidades laborales*, Revista Mexicana del Trabajo y la Previsión Social, STPS, México, Núm. 3, enero 2003.
- Ávila Armenta, Verónica, *De nuevas profesiones*, Revista Universo Laboral, STPS, México, Nov-dic. 2002.
- Cimoli, Mario y Primi, Annalisa, *Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural*, en Revista de la CEPAL, Número 88, abril 2006, EUA.
- Carlson, Beverley, *Educación y mercado del trabajo en América Latina frente a la globalización*, en Revista de la CEPAL, Número 77, agosto 2002, EUA.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

www.stps.gob.mx

www.careerinfonet.org

www.inegi.gob.mx

www.conapo.gob.mx

www.observatoriolaboral.gob.mx

www.futurolaboral.cl

www.observatorio.net

www.hrsdc.qc.ca

www.inem.es

www.sep.gob.mx

www.ilo.org

www.iadb.org

www.funcionpublica.gob.mx

www.workplace.gov.au/