



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

► **Perspectivas
Sociales y
del Empleo en el Mundo**

**Tendencias
2023**

► **Perspectivas Sociales
y del Empleo en el Mundo**

Tendencias 2023

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023



La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220372951 (impreso); ISBN 9789220372968 (PDF web)

ISSN 2709-7129 (impreso); ISSN 2709-7137 (en línea)

DOI: <https://doi.org/10.54394/YOQB8595>

mercado de trabajo / desempleo / creación de empleo / inflación / COVID-19 / informe

13.01.2

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Publicado también en inglés: *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, ISBN 9789220372913 (impreso),

ISBN 9789220372920 (PDF web), ISSN 2709-7080 (impreso), ISSN 2709-7099 (en línea), Ginebra 2023;

y en francés: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2023*, ISBN 9789220372937 (impreso),

ISBN 9789220372944 (PDF web), ISSN 2709-7102 (impreso), ISSN 2709-7110 (en línea), Ginebra, 2023.

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

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Fotografía de cubierta: © Kritanut Unsombut/iStock

Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DESIGN/WEI/PMSERV

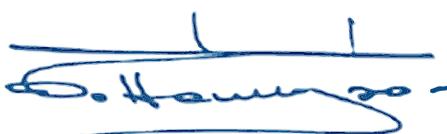
Prefacio

En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias de este año* se ofrece una evaluación exhaustiva de los déficits actuales de trabajo decente y de cómo se han visto agravados por un cúmulo de crisis superpuestas en los últimos años. Se analizan los patrones mundiales, las diferencias regionales y los resultados por grupos de trabajadores. Además, se ofrecen proyecciones del mercado de trabajo para 2023 y 2024 y se presentan las tendencias de crecimiento de la productividad laboral, analizando los factores que contribuyen a su declive.

A finales de 2022, la recuperación de la crisis de la COVID-19 seguía siendo incompleta y muy desigual en todo el mundo, sobre todo en los países de ingresos bajos y medianos, y se complicó todavía más con las consecuencias del conflicto en Ucrania, la aceleración del cambio climático y diversas crisis humanitarias sin precedentes. A la luz de las proyecciones de desaceleración del crecimiento económico y del empleo para 2023, la mayoría de los países no recuperarán los niveles anteriores a la pandemia en un futuro próximo. Es más, los avances en los mercados de trabajo probablemente serán demasiado lentos para reducir los enormes déficits de trabajo decente que ya existían antes de la pandemia y que se exacerbaban con la crisis sanitaria. La falta de acceso al empleo, la mala calidad de los puestos de trabajo, la remuneración insuficiente y las grandes desigualdades son solo algunas de las lacras que quebrantan la justicia social. Con la desaceleración del crecimiento de la productividad observada en todo el mundo, esos problemas probablemente tenderán a agudizarse.

En tiempos de crisis, la solidaridad internacional es más importante que nunca. Se necesita un nuevo contrato social mundial que reduzca los déficits existentes de trabajo decente y de justicia social. A tal efecto, en 2023 la OIT pondrá en marcha una [Coalición Mundial para la Justicia Social](#), destinada a fortalecer la solidaridad mundial y a mejorar la coherencia de las políticas con el fin de impulsar medidas e inversiones en trabajo decente y justicia social.

Hoy, más que nunca, la convergencia de diversas crisis y las incertidumbres conexas alimentan las fuentes de desigualdad y quebrantan el contrato social, ya amenazado. Todas estas crisis, más allá de las tragedias humanas individuales que han causado, y de su repercusión en el mundo del trabajo, han puesto de relieve las interrelaciones y dependencias de las economías y sociedades de todo el mundo, así como la necesidad crucial de emprender una actuación concertada y coordinada a todos los niveles. Además de tomar conciencia de la necesidad de actuar, necesitamos nuevas formas de traducir esa conciencia en una acción decidida sin mayor demora.



Gilbert F. Houngbo
Director General de la OIT

Índice

Prefacio	3
Agradecimientos	9
Resumen ejecutivo	11
1. El estancamiento de la recuperación del mercado de trabajo quebranta la justicia social	19
Sinopsis	19
Entorno macroeconómico adverso para los mercados de trabajo	23
La crisis del costo de la vida devalúa los ingresos disponibles	23
Las opciones de la política fiscal y monetaria son limitadas	24
Perspectivas económicas a corto plazo	25
Tendencias a largo plazo que afectan a la dinámica del mercado de trabajo	27
Oferta de mano de obra, empleo y escasez de puestos de trabajo	28
Oferta de mano de obra	28
Ocupación y horas de trabajo	31
Desempleo	37
Déficit de empleo, más allá del desempleo	39
Las condiciones laborales tenderán a empeorar	40
Rentas del trabajo y desigualdad	40
Cambios en la composición del crecimiento del empleo	42
Riesgos para las perspectivas	46
Renovar el contrato social e impulsar la justicia social	48
Bibliografía	49
2. Tendencias sociales y del empleo por región	55
Sinopsis	55
África	57
Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional	57
Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana	59
Potencial de creación de empleo mediante la adaptación al cambio climático	60
Américas	61
Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe	62
La calidad del empleo sigue preocupando en América Latina y el Caribe	63
Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte	65
En América del Norte hay una escasez generalizada de mano de obra y de profesionales calificados	66

Estados Árabes	67
Tendencias del mercado de trabajo en los Estados Árabes	67
El empleo en la transición justa hacia una economía verde en los Estados Árabes	69
Asia y el Pacífico	70
Tendencias del mercado de trabajo en Asia y el Pacífico	72
Escasez de trabajadores migrantes en los países de destino de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)	72
Europa y Asia Central	74
Tendencias del mercado de trabajo en Europa y Asia Central	75
El crecimiento de la población activa es un reto importante para la región	77
Bibliografía	79
3. Evolución de la productividad en el mundo: ¿Reactivación del crecimiento a través de la economía digital?	85
Retos macroeconómicos en un entorno mundial caracterizado por el bajo crecimiento de la productividad	85
Evolución de la productividad en el mundo y cambios estructurales	88
Tecnología y vínculos con el mercado laboral	97
¿Qué otros factores explican la desaceleración de la productividad?	103
Opciones de política	105
Creación de un entorno propicio para el crecimiento sostenible de la productividad	106
Ecosistemas productivos en aras del trabajo decente y una transición justa	107
Mecanismos institucionales para fomentar la productividad y el trabajo decente	108
Bibliografía	110
Anexos	121
A. Agrupaciones de países y territorios por región y nivel de ingresos	122
B. Estimaciones modelizadas de la OIT	124
C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo, en el mundo, por grupo de países según su nivel de ingresos y por región o subregión	132
D. Estimaciones de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro	170
E. Medición y datos de productividad	173
F. Crecimiento de la productividad y cambio estructural	176

Recuadros

1.1.	La explosión de los precios de los alimentos agrava la inseguridad alimentaria	42
1.2.	Contabilización de los empleos vinculados a cadenas mundiales de suministro	44
3.1.	Medición y conceptos clave de la productividad	89
3.2.	El impacto de la pandemia de COVID-19	96
3.3.	Crecimiento de la productividad y automatización	98

Gráficos

1.1.	Panorama general de los déficits de trabajo decente y justicia social, 2022 o año más reciente disponible	21
1.2.	Índices de precios de los alimentos y la energía	23
1.3.	Mediana de los indicadores de confianza de consumidores y empresas (desviación típica de la media) y de la incertidumbre política, febrero de 2004-septiembre de 2022	26
1.4.	Crecimiento del PIB per cápita, 2010-2023, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	26
1.5.	Tasa de dependencia de la vejez y tasa de actividad de las personas de 25 a 64 años, 1991-2021, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	29
1.6.	Tasa de actividad, 2022, por género, en el mundo y por subregión (en porcentaje) modelizadas de la OIT, noviembre de 2022	30
1.7.	Jóvenes de 15 a 24 años que ni trabajan ni estudian ni reciben formación, 2022, por género, en el mundo y por subregión (en porcentaje)	31
1.8.	Puestos vacantes, junio de 2001 a septiembre de 2022 (desviaciones típicas de la media)	32
1.9.	Crecimiento medio anual del empleo, 2010-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	33
1.10.	Revisión de la previsión de crecimiento del empleo para 2023, en el mundo, por grupo de países según su nivel de ingresos y por región (en puntos porcentuales)	33
1.11.	Horas semanales trabajadas por persona ocupada, 2010-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	35
1.12.	Horas semanales trabajadas por persona ocupada, 2022, por género, en el mundo y por subregión	36
1.13.	Tasas de desempleo juvenil, 2019 y 2022, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	38
1.14.	Tasa de desempleo y déficit de empleo, 2022, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	40
1.15.	Índice de incidencia del empleo informal, 2004-2022, por género (2004 = 100)	43
1.16.	Incidencia ponderada de características del empleo en países de ingresos medianos, actividades inscritas en cadenas mundiales de suministro vinculadas con países de ingresos altos y todas las actividades, 2019 (en porcentaje)	45
1.17.	Proporción del tipo de trabajadores por actividades económicas, 2021, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	46
1.18.	Evolución de la globalización económica, financiera y social, 1970-2022	47
2.1.	Resiliencia ante el cambio climático (puntuaciones del índice ND GAIN) y tasa de empleo informal (en porcentaje)	61
2.2.	Variación de la proporción de empleo informal en el empleo total, 2019-2022 (puntos porcentuales)	64
2.3.	Niveles de empleo desestacionalizados en América del Norte (enero de 2021 = 100)	65

2.4.	Número de puestos vacantes por persona desempleada	66
2.5.	Salidas de trabajadores migrantes documentados, selección de Estados miembros de la ASEAN, 2010-2020 (en miles)	73
2.6.	Tasas de actividad previstas por región y subregión de la OIT, 2024 (en porcentaje)	78
2.7.	Crecimiento previsto de la población activa entre 2022 y 2024 por región y subregión de la OIT (en porcentaje)	78
3.1.	Convergencia de la productividad laboral entre regiones geográficas, China y grupos de países por nivel de ingresos	90
3.2.	Crecimiento de la productividad laboral a largo plazo: países del G7 frente al Brasil, China y la India (en porcentaje)	91
3.3.	Crecimiento medio de la productividad laboral en diferentes regiones y países de la OIT, selección de periodos (en porcentaje)	92
3.4.	Productividad laboral, informalidad y pobreza laboral	93
3.5.	Productividad laboral e inversión (en porcentaje)	95
3.6.	Inadecuación de las competencias por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)	99
3.7.	Evolución de la población en edad de trabajar en algunos de los países más poblados del mundo, 1980-2030 (en porcentaje de la población total)	102
E1.	Descomposición del crecimiento del PIB por trabajador en crecimiento del PIB por hora y horas trabajadas por trabajador (en porcentaje)	174
F1.	Promedio de crecimiento de la productividad laboral en los principales sectores económicos, 1992-2018 (en porcentaje)	176
F2.	Descomposición del crecimiento de la productividad laboral, selección de economías (en porcentaje)	177
F3.	Proporción de valor añadido real y de empleo por sectores (porcentajes)	178

Cuadros

1.1.	Personas ocupadas y tasa de ocupación, 2019-2024, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	34
1.2.	Horas semanales trabajadas en relación con el cuarto trimestre de 2019, en porcentaje y en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, 2020-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	36
1.3.	Personas desempleadas y tasa de desempleo, 2019-2024, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	37
1.4.	Pobreza laboral extrema, 2000-2022, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	42
2.1.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: África, 2019-2024	58
2.2.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Américas, 2019-2024	63
2.3.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Estados Árabes, 2019-2024	68
2.4.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Asia y el Pacífico, 2019-2024	71
2.5.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Europa y Asia Central, 2019-2024	76

Agradecimientos

El informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023* fue elaborado por la Unidad de Políticas Macroeconómicas y Empleo del Departamento de Investigaciones de la OIT, dirigida por Ekkehard Ernst. La redacción del informe estuvo a cargo de Daniel Samaan, Ekkehard Ernst, Miguel Sánchez Martínez, Richard Horne y Stefan Kühn, bajo la coordinación y dirección general de Stefan Kühn. Roger Gomis aportó una amplia contribución. Ekkehard Ernst supervisó el proceso y aportó contribuciones decisivas. El informe se elaboró con el asesoramiento general de Richard Samans, Director del Departamento de Investigaciones de la OIT. Los autores agradecen todas las aportaciones y sugerencias recibidas de las Oficinas Regionales de la OIT para África, América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico, los Estados Árabes, y Europa y Asia Central.

Las estimaciones modelizadas de la OIT que figuran en el informe corrieron por cuenta de la Unidad de Producción y Análisis de Datos del Departamento de Estadística de la OIT, dirigida por Steven Kapsos, y de la Unidad de Políticas Macroeconómicas y Empleo del Departamento de Investigaciones de la OIT. Los autores reconocen especialmente la labor de modelización realizada por Evangelia Bourmpoula, Paloma Carrillo, Roger Gomis, Stefan Kühn y Avichal Mahajan. La base de datos en que se fundan los indicadores del mercado de trabajo internacional utilizados para producir las estimaciones fue elaborada por la Unidad de Producción y Análisis de Datos del Departamento de Estadística de la OIT. Los autores dan también las gracias a David Bescond, Vipasana Karkee, Quentin Mathys, Yves Perardel y Mabelin Villarreal-Fuentes por su contribución.

James Howard, Consejero Principal del Director General de la OIT, formuló comentarios y sugerencias de suma utilidad. El Departamento de Investigaciones de la OIT agradece las observaciones y sugerencias de los siguientes colegas de la OIT: Catherine Saget, Christian Viegelahn, Dorothea Schmidt-Klau, Dorothea Hoehtker, Elisenda Estruch-Puertas, Franz Ebert, Hannah Liepman, Ira Postolachi, Kee Beom Kim, Kieran Walsh, Marie-Claire Sodergren, Marva Corley-Coulibaly, Nicolas Maître, Pelin Sekeler, Phu Huynh, Rebecca Napier-Moore, Roger Gomis, Roxana Maurizio, Sajid Ghani, Sara Elder, Shane Niall O'Higgins, Sher Verick, Simon Boehmer, Steven Kapsos, Syed Mohammad Afsar, Valeria Esquivel, William Boschetti, Yashiko Kamakura e Yves Perardel. Además, los autores expresan su agradecimiento a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por sus valiosos comentarios y sugerencias.

Asimismo, agradecemos a Judy Rafferty y a los colegas de la Unidad de Producción de Publicaciones su ayuda en el proceso de edición y producción, así como al personal del Departamento de Comunicación e Información al Público de la OIT su constante colaboración y apoyo en la difusión del informe.



Resumen ejecutivo

Los mercados de trabajo presentan enormes dificultades

Las perspectivas mundiales de los mercados de trabajo se deterioraron considerablemente durante el año 2022.

Las nuevas tensiones geopolíticas, el conflicto de Ucrania, una recuperación desigual tras la pandemia y la obstrucción de las cadenas de suministro han creado las condiciones propias de un episodio de estanflación, el primer periodo de inflación alta y bajo crecimiento simultáneos desde la década de 1970. Los responsables políticos deben resolver una compleja disyuntiva a la hora de contener la elevada inflación en un entorno de recuperación incompleta del empleo. La mayoría de los países todavía no han alcanzado los niveles de empleo y de horas trabajadas registrados a finales de 2019, antes del estallido de la crisis sanitaria de la COVID-19. Sin embargo, una serie de perturbaciones de la oferta, predominantemente en los mercados de alimentos y materias primas, han empujado al alza los precios de producción, provocando repuntes de la inflación de los precios al consumo, lo que a su vez ha motivado la adopción de una política más restrictiva en los principales bancos centrales. A falta de un aumento de las rentas del trabajo en proporciones equivalentes, la crisis del costo de la vida pone en peligro el sustento de los hogares y entraña el riesgo de contraer la demanda agregada. Muchos países han acumulado una cuantiosa deuda, en parte para recobrase de las graves secuelas de la pandemia. Así pues, el riesgo de una crisis mundial de la deuda soberana se cierne sobre muchos mercados fronterizos, entorpeciendo su frágil recuperación.

En estas difíciles circunstancias, persisten en todo el mundo importantes déficits de trabajo decente que quebrantan la justicia social.

Centenares de millones de personas carecen de acceso a un empleo remunerado. Las personas empleadas a menudo están desprovistas de protección social y no pueden ampararse en los derechos fundamentales en el trabajo, debido a que trabajan mayoritariamente en situación de informalidad o no disponen de cauces para expresar sus intereses a través del diálogo social. La distribución de los ingresos es muy desigual, de modo que muchos trabajadores no consiguen salir de la pobreza. Las perspectivas del mercado de trabajo son inciertas, no solo entre países, sino también dentro de un mismo país. Las diferencias entre hombres y mujeres están presentes en todos los ámbitos del mundo laboral, y los jóvenes tropiezan con dificultades específicas.

La crisis de la COVID-19 aumentó los niveles de informalidad y de pobreza de los trabajadores. A pesar de la recuperación iniciada en 2021, la actual escasez de oportunidades para mejorar las condiciones de empleo probablemente se agravará con la desaceleración prevista, desplazando a los trabajadores hacia empleos de peor calidad y privando a otros de una protección social adecuada. Los ingresos reales del trabajo disminuyen cuando los precios son superiores a los ingresos nominales. La consiguiente presión a la baja sobre la demanda en los países de ingresos altos repercute en los países de ingresos bajos y medianos a través de las cadenas mundiales de suministro. Además, las constantes perturbaciones de las cadenas de suministro amenazan las perspectivas de

empleo y la calidad de los puestos de trabajo, especialmente en los mercados fronterizos, alejando aún más el horizonte de rápida recuperación del mercado de trabajo.

En suma, ha surgido en todo el mundo un entorno de elevada y persistente incertidumbre, que contrae la inversión empresarial, especialmente de las pequeñas y medianas empresas, erosiona los salarios reales y empuja a los trabajadores de nuevo al empleo informal. Muchos de los avances logrados en la reducción de la pobreza durante el decenio anterior se han contenido, del mismo modo que decae la convergencia en los niveles de vida y la calidad del trabajo a medida que se desacelera el crecimiento de la productividad en todo el mundo, lo que dificulta la superación de los déficits de trabajo decente.

Las condiciones adversas del mercado de trabajo quebrantan la justicia social

El trabajo decente es fundamental para la justicia social. La inmensa mayoría de los hogares dependen de los ingresos generados por oportunidades de trabajo decente que ofrecen una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social.

El déficit mundial de empleo ascendió a 473 millones de personas en 2022, lo que corresponde a una tasa de incidencia de déficit de empleo del 12,3 por ciento. El déficit mundial de empleo es una nueva medida de la necesidad insatisfecha de empleo en el mundo. Se compone de 205 millones de desempleados —lo que equivale a una tasa del 5,8 por ciento de desempleo— y de 268 millones de personas que, aun teniendo una necesidad insatisfecha de empleo, no forman parte de la población activa al no cumplir los criterios para inscribirse en la categoría de desempleados. El déficit de empleo es especialmente elevado para las mujeres y en los países en desarrollo. En la actualidad, el déficit de empleo femenino es del 15,0 por ciento, frente al 10,5 por ciento en el caso del empleo masculino, a pesar de que hombres y mujeres presentan tasas mundiales de desempleo similares. Las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, así como el desánimo por la falta de oportunidades de empleo decente y de formación y reconversión profesional, pueden disuadir a muchas personas de buscar empleo o limitar su disponibilidad para aceptar puestos de trabajo anunciados con poca antelación. Los países de ingresos bajos y medianos-bajos presentan elevadas tasas de incidencia de déficit de empleo, del 13 al 20 por ciento, mientras que el déficit ronda el 11 por ciento en los países de ingresos medianos-altos y es de solo el 8 por ciento en los países de ingresos altos.

En 2022, unos 2000 millones de trabajadores tenían un empleo informal en el mundo. La incidencia del empleo informal se redujo en 5 puntos porcentuales entre 2004

y 2019. La recuperación del empleo tras la crisis de la COVID-19 se ha visto impulsada principalmente por el empleo informal, lo que ha provocado un ligero aumento de la incidencia de la informalidad. Esta última carece de muchas características de la relación laboral formal que son importantes para avanzar en la justicia social. Por ejemplo, los empleos informales ofrecen muchas menos oportunidades de acceso a los sistemas de protección social que sus equivalentes formales. En conjunto, solo el 47 por ciento de la población mundial está efectivamente cubierta al menos por una prestación social, lo que significa que más de 4000 millones de personas siguen careciendo de esa forma de protección.

Se calcula que, en 2022, el número de trabajadores que vivían en situación de pobreza extrema (con ingresos inferiores a 1,90 dólares de los Estados Unidos al día por persona en condiciones de paridad del poder adquisitivo (PPA)) era de 214 millones, lo que corresponde aproximadamente al 6,4 por ciento de las personas empleadas. Se estima que la tasa de pobreza laboral extrema en los países de ingresos bajos es similar a la de 2019 y que el número de trabajadores pobres es cada vez mayor. A falta de avances significativos que rompan el estancamiento, será imposible cumplir el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, esto es, la erradicación de la pobreza en todas sus formas. Como los ingresos nominales procedentes del trabajo no crecen al mismo ritmo que la inflación, la crisis del costo de la vida puede sumir a un mayor número de personas en la pobreza absoluta o relativa, entendiendo por «pobreza relativa» la caída por debajo del umbral nacional de pobreza. Este riesgo es aún más elevado para quienes se encuentran en la parte inferior de la muy desigual distribución de la renta; los ingresos de la mitad inferior de los trabajadores del mundo equivalen aproximadamente al 8 por ciento de las rentas totales del trabajo.

Los datos resultan aún más desfavorables en el caso de las mujeres y los jóvenes, lo que pone de manifiesto grandes desigualdades en los mercados de trabajo de muchos países. La tasa mundial de actividad de las mujeres se situó en el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento en el caso de los hombres. La diferencia de 24,9 puntos porcentuales significa que por cada hombre

económicamente inactivo hay dos mujeres en esa misma situación. Los jóvenes (de 15 a 24 años) encuentran graves dificultades para conseguir un empleo decente. Su tasa de desempleo es tres veces superior a la de los adultos (mayores de 25 años). Más de uno de cada cinco jóvenes (el 23,5 por ciento) ni trabajan ni estudian ni reciben formación (son los llamados ninis).

La confluencia de varias crisis frena el crecimiento del empleo

El impacto de la pandemia, la crisis del costo de la vida y la crisis geopolítica lastran las perspectivas del mercado laboral. Las subidas de precios provocadas por perturbaciones de oferta y de demanda han elevado las tasas de inflación a sus valores más altos registrados en los últimos decenios. El conflicto de Ucrania y otros conflictos geopolíticos han agravado la escasez de suministros y suscitan incertidumbre. En consecuencia, la crisis del costo de la vida merma progresivamente el poder adquisitivo de los ingresos disponibles de los hogares y reduce la demanda agregada. Con el endurecimiento de la política monetaria, no solo se restringen las condiciones de financiación de las economías avanzadas, sino que sus efectos indirectos repercuten en las economías emergentes y en desarrollo. A falta de una coordinación adecuada de las políticas, existe el riesgo de que las economías dominantes adopten un programa de políticas centrado en sus problemas internos sin tener debidamente en cuenta su posible impacto colateral. El número de ofertas de empleo ha empezado a descender de forma brusca en los países que aportan información al respecto; ahora bien, como las cifras anteriores habían alcanzado cotas sin precedentes, en octubre de 2022 seguían siendo elevadas desde una perspectiva histórica.

Aparte de las dificultades inmediatas, los cambios estructurales a más largo plazo resultan cada vez más perceptibles en los mercados de trabajo mundiales. Por ejemplo, el cambio climático incrementa la incidencia de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, sequía, degradación de la tierra, erosión del suelo, olas de calor y precipitaciones impredecibles. La convivencia con esas nuevas realidades exigirá importantes iniciativas de adaptación, incluida una inversión considerable en infraestructuras en las regiones más afectadas. Aun así, las medidas de adaptación también brindan oportunidades de creación de empleo, sobre todo en algunas de las zonas más pobres del mundo,

particularmente en África. Entretanto, el envejecimiento de la población se ha acelerado en casi todos los países avanzados y en muchas economías emergentes, provocando una contracción de la oferta de trabajo que probablemente no se compensará con la emigración desde regiones de mayor dinamismo demográfico. Al mismo tiempo, el cambio tecnológico, especialmente en lo que atañe a los nuevos dispositivos y herramientas digitales como la inteligencia artificial, aún no ha cumplido las optimistas predicciones sobre su potencial para acelerar el crecimiento de la productividad y aligerar las tareas más ingratas del trabajo, pero se trata de innovaciones necesarias para subsanar la escasez de trabajadores derivada de la evolución demográfica.

La interacción de los factores macroeconómicos, las tendencias a largo plazo y la estructura institucional varía y afecta al crecimiento del empleo de forma diferente según los grupos de países por nivel de ingresos. En primer lugar, las perspectivas macroeconómicas son pesimistas para los países de ingresos altos, mientras que las cifras de crecimiento en muchos otros países tenderán a normalizarse tras los altos valores registrados en 2021 y 2022. En segundo lugar, dada la escasa cobertura de la protección social en los países de ingresos bajos y medianos-bajos, muchos trabajadores no dejarán de trabajar, sino que se verán obligados a buscar empleo en la economía informal a medida que se desacelere la actividad económica. En cambio, los países con sistemas de conservación del empleo de probada eficacia (en su mayoría países de ingresos altos) volverán a recurrir a esos mecanismos que evitarán la pérdida de puestos de trabajo. En tercer lugar, cabe la posibilidad de que las empresas de los países de ingresos altos tengan que solventar la escasez de trabajadores en una futura etapa de bonanza debido al envejecimiento y la contracción de la población activa, lo que las incitará a retener a sus trabajadores en la medida de lo posible.

El crecimiento del empleo sufrirá una brusca desaceleración

Se prevé que el empleo mundial crezca un 1,0 por ciento en 2023, lo que supondrá una desaceleración notable con respecto a la tasa de crecimiento del 2,3 por ciento de 2022. Esta proyección para 2023 es el resultado de una importante revisión a la baja de 0,5 puntos porcentuales

a partir de la proyección anterior. No se prevé ninguna mejora importante para 2024, cuando el crecimiento del empleo subirá tan solo al 1,1 por ciento. Las perspectivas son poco halagüeñas para los países de ingresos altos, donde el crecimiento del empleo será casi nulo. En cambio,

en los países de ingresos bajos y medianos-bajos el crecimiento del empleo superará la tendencia de crecimiento anterior a la pandemia.

A raíz de la desaceleración del crecimiento del empleo en el mundo, no cabe prever que los déficits resultantes de la crisis de la COVID-19 se corrijan en los dos próximos años. El fuerte crecimiento del empleo en 2022 elevó la tasa mundial de empleo al 56,4 por ciento, en comparación con el 54,5 por ciento registrado en 2020, pero todavía casi medio punto porcentual por debajo del nivel de 2019. El total de horas semanales trabajadas en 2022 se mantuvo un 1,4 por ciento por debajo del nivel del cuarto trimestre de 2019, tras ajustar el cálculo en función del crecimiento de la población; dicha cifra representa el equivalente a 41 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (de 48 horas semanales). Previsiblemente, el promedio de horas semanales trabajadas por trabajador disminuirá ligeramente en 2023 como consecuencia de la desaceleración económica, hasta situarse ligeramente por encima de las 41 horas semanales. La reducción de la actividad limita los ingresos potenciales de los trabajadores y tiende a reducir las oportunidades de transición a empleos de mejor calidad bien remunerados.

En 2021 el crecimiento del empleo fue sólido, gracias a la reanudación de la actividad en sectores clave de la economía, y las condiciones del mercado de trabajo siguieron mejorando en 2022. La tasa de empleo superó su nivel anterior a la crisis en Europa y Asia Central en 2022 y ha remontado la mayor parte de las pérdidas en las demás regiones. Para las mujeres, que habían sido las más afectadas por las pérdidas de puestos de trabajo en 2020, el crecimiento del empleo fue especialmente intenso. En 2022, la tasa de empleo femenino se había recuperado hasta situarse a 0,3 puntos porcentuales del nivel anterior a la crisis, mientras que la distancia era de 0,6 puntos porcentuales en el caso del empleo masculino. Sin embargo, la intensidad de esa recuperación estuvo impulsada principalmente por el empleo informal: cuatro de cada cinco puestos de trabajo de mujeres creados en 2022 eran informales, frente a solo dos de cada tres puestos de hombres.

Las perspectivas del mercado de trabajo para 2023 varían considerablemente de una región a otra. Se estima que África y los Estados Árabes registrarán un crecimiento del empleo del orden del 3 por ciento o más. Sin embargo, debido al aumento de la población en edad de trabajar, es probable que las tasas de desempleo solo disminuyan ligeramente en ambas regiones (del 7,4 al 7,3 por ciento en África y del 8,5 al 8,2 por ciento en los Estados Árabes). En Asia y el Pacífico y en América Latina y el Caribe se prevé un crecimiento anual del empleo del orden del 1 por ciento. En América del Norte no crecerá el empleo en 2023 y el desempleo repuntará. Europa y Asia Central sufren especialmente las repercusiones

económicas del conflicto ucraniano; se prevé que el empleo disminuya en 2023, pero las tasas de desempleo solo aumentarán ligeramente en un contexto de escaso crecimiento de la población en edad de trabajar. De hecho, en Europa y Asia Central la población activa disminuirá en 2023. A pesar de las tendencias de los principales indicadores del mercado de trabajo, cada región tendrá que seguir afrontando diversos déficits de trabajo decente que probablemente empeorarán como reacción ante las condiciones económicas mundiales y los problemas a largo plazo, en particular el cambio climático.

El crecimiento de la oferta mundial de trabajo probablemente seguirá desacelerándose, lo que se traducirá en una importante escasez de trabajadores, especialmente en las economías avanzadas. Parte de esa desaceleración es previsible porque, durante el último decenio, los países en desarrollo y emergentes han registrado un aumento de los niveles de ingresos que ha permitido a muchos ciudadanos más jóvenes prolongar sus estudios. Sin embargo, es muy amplia la proporción de jóvenes que siguen desocupados y no estudian ni reciben formación (la llamada tasa de ninis), lo que afectará negativamente a sus futuras oportunidades en el mercado de trabajo. La reducción de las tasas de ninis plantea un problema importante que hay que corregir para que la economía mundial se beneficie del aumento de jóvenes en el perfil demográfico de muchos países en desarrollo. Una reducción, siquiera parcial, del déficit mundial de empleo gracias al aumento del empleo remunerado reduciría el déficit de trabajo decente e impulsaría la actividad económica. Las economías avanzadas han progresado mucho en ese sentido, al ofrecer oportunidades a los trabajadores de edad avanzada para seguir vinculados al mercado laboral; son el único grupo de países en el que las tasas de actividad han aumentado durante el último decenio en lugar de disminuir.

Se prevé que en 2023 el desempleo mundial aumente ligeramente, en unos 3 millones de desempleados, hasta alcanzar la cifra de 208 millones. Esto representa una tasa de desempleo del 5,8 por ciento. A pesar de las perspectivas económicas mundiales poco alentadoras, cabe prever que el desempleo mundial solo aumente en proporciones moderadas, ya que la rápida caída de los salarios reales absorbe buena parte del impacto en un entorno de inflación acelerada. Sin embargo, aunque el desempleo mundial disminuyó considerablemente en 2022 hasta situarse en la cifra de 205 millones, respecto de los 235 millones registrados en 2020, todavía se mantuvo 13 millones por encima del nivel alcanzado en 2019. En 2022, las tasas de desempleo cayeron por debajo de su nivel anterior a la crisis solo en las Américas y en Europa y Asia Central; en las demás regiones se mantienen por encima de ese nivel.

La calidad del empleo también está bajo presión

Más allá del déficit de empleo, la calidad de los puestos de trabajo sigue siendo una preocupación fundamental. Muchas personas no pueden permitirse estar sin empleo si no tienen acceso a mecanismos de protección social. En esos casos, suelen aceptar cualquier tipo de trabajo, a menudo muy mal remunerado y con horarios incómodos o insuficientes. Por lo tanto, es probable que la desaceleración prevista obligue a los trabajadores a aceptar empleos de peor calidad que los que podrían disfrutar en mejores condiciones económicas. Además, dado que los precios suben más deprisa que los salarios nominales, los trabajadores pronto verán mermados sus ingresos disponibles, incluso si logran conservar su actual empleo.

Los déficits de trabajo decente varían en cuanto a su forma y gravedad según la región de que se trate, pero están muy extendidos en todo el mundo. En los Estados Árabes, África Septentrional y Asia Meridional, las diferencias de género en los indicadores del mercado de trabajo, incluidas las tasas de actividad, son sustanciales. En América Latina y el Caribe y en África Subsahariana, las elevadas tasas de informalidad impiden el acceso a la protección social y a los derechos fundamentales en el trabajo. Todas las regiones sufren una u otra forma de déficit de trabajo decente. El actual deterioro de las condiciones económicas mundiales probablemente invertirá los avances anteriores y agravará esos déficits en varios sentidos.

La inflación repercute en la distribución de los ingresos reales. Muchos trabajadores y empresas no pueden aumentar sus ingresos de forma proporcional a la inflación, por lo que sufren pérdidas de ingresos reales. En cambio, algunos trabajadores y empresas —por ejemplo, los que operan en el sector energético— se benefician

de incrementos de ingresos superiores a la tasa de inflación, lo que eleva sus ingresos reales. La caída de los ingresos reales resulta devastadora especialmente para los hogares más pobres, que están expuestos al riesgo de caer en la pobreza y en la inseguridad alimentaria. En África Subsahariana y Asia Meridional, respectivamente, el 60,8 y el 34,7 por ciento de la población ocupada en 2021 correspondía a la categoría de trabajadores pobres, con un nivel de ingresos de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día (PPA per cápita).

Las cadenas mundiales de suministro propagan a los países de ingresos bajos y medianos la desaceleración de la demanda observada en los países de ingresos altos. Se calcula que, en promedio, el 11,3 por ciento de los puestos de trabajo de la muestra de 24 países de ingresos medianos sobre los que se dispone de datos —excluidos los sectores de la agricultura y los servicios no mercantiles— dependen de las cadenas mundiales de suministro que los vinculan con los países de ingresos altos (véase el anexo D). En algunas economías más pequeñas, la proporción supera con creces el 20 por ciento. En los países de ingresos medianos, los sectores con una mayor integración de las cadenas mundiales de suministro tienden a presentar un mayor porcentaje de empleo asalariado, una menor incidencia de informalidad y una proporción menor de trabajadores mal remunerados y, por lo tanto, en principio, ofrecen empleo de mayor calidad. Dado que la caída de la demanda en los países de ingresos altos tenderá probablemente a desplazar el crecimiento del empleo en los países de ingresos medianos hacia actividades no vinculadas a las cadenas mundiales de suministro, la calidad media del empleo puede entonces disminuir.

El crecimiento de la productividad sigue siendo un factor de vital importancia

La prolongada desaceleración del crecimiento de la productividad en los países avanzados se ha propagado a las principales economías emergentes. Se trata de un asunto muy preocupante, ya que el crecimiento de la productividad es imprescindible para abordar las crisis actuales simultáneas de poder adquisitivo, de bienestar y de sostenibilidad ecológica. Con el fin de encarar las amenazas que se ciernen sobre el trabajo decente y el bienestar, como la pobreza generalizada, la informalidad y la falta de lugares de trabajo seguros y protegidos, será necesario invertir, innovar y difundir el progreso tecnológico. Por ejemplo, todo el mundo reconoce que la inversión en competencias y capacidades humanas es uno de los principales factores de crecimiento de la productividad laboral. Además, los objetivos climáticos establecidos en el Acuerdo de París requieren una aceleración

del progreso técnico que permita a las economías crecer con mayor eficiencia en el consumo de energía y demás recursos naturales, generando muchas menos emisiones de gases de efecto invernadero. Sin embargo, en los dos últimos decenios se ha producido una desaceleración gradual del crecimiento de la productividad, más abrupta en las economías avanzadas, pero cada vez más perceptible también en las principales economías emergentes.

No solo se ha ralentizado el crecimiento de la productividad, sino que los frutos de ese crecimiento se distribuyen de forma menos equitativa. La participación del trabajo en el ingreso mundial siguió una tendencia a la baja en el decenio y medio anterior a la crisis de la COVID-19. La disminución del salario mínimo (real) a lo largo de varios decenios, unida al debilitamiento de algunas instituciones del mercado de trabajo y a la incapacidad para reactivar el

diálogo social a mayor escala, ha impedido que los trabajadores participen de forma más plena y equitativa en los beneficios del crecimiento económico. La creciente concentración industrial en determinados sectores agrava la desigualdad y frustra el dinamismo económico, en menoscabo de las pequeñas y medianas empresas. El agravamiento de la desigualdad y la desaceleración del crecimiento de la productividad se refuerzan mutuamente porque concentran la renta de una forma que no estimula la inversión.

El ritmo de la innovación tecnológica en la economía digital es intenso, pero los beneficios están poco repartidos. La concentración sectorial es muy prevalente sobre todo en la economía digital, debido a la importancia de los activos intangibles en el modelo de negocio, lo que provoca que el crecimiento de la productividad diverja entre unas pocas empresas líderes y el resto. Las innovaciones digitales aún no han surtido efectos indirectos en la productividad del conjunto de la economía hasta el punto de impulsar el empleo y el crecimiento. Antes bien, los aumentos de productividad concentrados han sesgado la distribución de las oportunidades de empleo de alta calificación hacia unos pocos sectores tecnológicos, exacerbando la desigualdad y la ralentización de la productividad (agregada). Lo que se echa en falta son mayores avances en aplicaciones que beneficien a toda la sociedad, por ejemplo, en la gestión de la movilidad o la administración de las redes para la transición a la energía sostenible. Podrían surgir otras oportunidades para facilitar la adopción de las modalidades de trabajo a distancia e híbrido, y para abordar la necesidad de soluciones innovadoras que apoyen la colaboración en un mercado laboral cada vez más diverso. Es necesario innovar en marcos regulatorios y de políticas que fortalezcan el desarrollo tecnológico en ámbitos con un alto rendimiento social, mediante una combinación de enfoques normativos y de contratación pública con colaboraciones entre los interlocutores sociales dirigidas a mejorar la productividad.

Los riesgos de contracción son considerables en 2023

Las perspectivas del mercado de trabajo se caracterizan por diversos riesgos de contracción. La actual «policrisis» podría situar el crecimiento económico mundial en 2023 por debajo del 2 por ciento, lo que acarrearía graves consecuencias para la creación de empleo. Incluso si cesara la desaceleración del crecimiento, las perspectivas del mercado de trabajo podrían deteriorarse en el supuesto de que, por ejemplo, las empresas no lograran retener a los trabajadores debido a las restricciones de financiación, o los gobiernos se vieran inmersos en una crisis de endeudamiento y sin recursos para estimular los mercados laborales. En los países de ingresos bajos y medianos, la desigualdad y la disminución de los ingresos reales ante la subida de los precios podrían estancar la

El crecimiento de la productividad se ha visto afectado por el debilitamiento de las inversiones, debido en parte a los altos niveles de incertidumbre económica. En efecto, la incertidumbre económica prevalente desde la crisis financiera mundial ha refrenado la inversión a pesar de los bajos tipos de interés. La desaceleración de las inversiones ha ido a menudo acompañada de un desplazamiento de la inversión empresarial hacia la inversión residencial, que es menos propicia a una rápida mejora de la productividad. Este proceso se explica en parte por la volatilidad de las condiciones económicas generales derivadas de las recientes crisis, que han disuadido a las empresas de ampliar su capacidad o de emprender nuevos negocios. El avance hacia un entorno macroeconómico más estable probablemente ayudaría a subsanar parte del déficit de inversión que la pandemia ha magnificado. La adopción de medidas más contundentes para corregir las desigualdades también estimularía la actividad inversora, al favorecer un aumento más generalizado de la renta disponible.

El deterioro de las perspectivas del mercado de trabajo y el aumento del empleo informal han mermado aún más los incentivos a la inversión productiva. Debido al clima de incertidumbre en torno a la futura evolución de la economía mundial, la expansión del empleo es más rápida entre los trabajadores informales. Eso repercutirá en las tasas de inversión, que mantienen una tendencia descendente a largo plazo, al menos en las economías avanzadas e independientemente de la evolución a corto plazo de los tipos de interés. Además, el aumento de la informalidad se asocia a un menor crecimiento salarial y a una reducción de los incentivos para que los empleadores inviertan en la actualización y el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores. Tras el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral, muchos países carecen de mecanismos para limitar o impedir la erosión de los salarios reales y, de ese modo, apoyar la demanda agregada y un crecimiento económico equilibrado e inclusivo.

demanda de bienes y servicios de producción nacional, truncando aún más el crecimiento del empleo, sobre todo en el sector formal.

A pesar de la desaceleración general del crecimiento del empleo, persiste el riesgo de escasez de trabajadores calificados en determinados países y sectores. Es necesario aumentar la inversión en educación y formación para desplegar todo el potencial de la fuerza de trabajo mundial. En el mundo actual, dos tercios de los trabajadores jóvenes carecen de competencias básicas, circunstancia que coarta sus oportunidades laborales y los obliga a aceptar formas de empleo de menor calidad. De hecho, la expansión de la participación laboral en las economías avanzadas durante el último decenio ha traído consigo

una disminución gradual de la calidad media del nivel educativo, lo que a su vez ha contribuido a la desaceleración del crecimiento de la productividad. A la luz de las dificultades que plantea el entorno actual en el ámbito de la

productividad y el empleo, se hace necesario impulsar una iniciativa de estímulo al mercado de trabajo, ampliamente consensuada, que tenga por objeto tanto el empleo como las competencias profesionales en beneficio de todos.

El espacio político mundial está fragmentado

La pandemia de coronavirus ha puesto en cuestión la capacidad de las principales instituciones responsables de la formulación de políticas. Los bancos centrales de todo el mundo se enfrentan a la difícil disyuntiva de seguir apoyando la recuperación tras la pandemia o mitigar la elevada inflación. Aunque muchos países no han recuperado todavía los niveles anteriores a la pandemia en cuanto al número de horas trabajadas, la inflación de los precios de la energía y los alimentos ha obligado a normalizar la política y a reducir las medidas de emergencia introducidas durante la pandemia. Los gobiernos que han incurrido en un endeudamiento considerable para sostener a las empresas locales y a los hogares se ven ahora forzados a eliminar gradualmente algunas de las medidas de apoyo, si no lo han hecho ya.

Al igual que la recuperación de la pandemia ha sido desigual de un país a otro, lo mismo sucede con la exposición a las tensiones geopolíticas y a las subidas de precios derivadas de perturbaciones de la oferta. Los países europeos sufren importantes y repentinas subidas de los costos energéticos que contribuyen a una dinámica estanflacionaria. En los países africanos se han agravado las subidas de precios de los alimentos registradas en años anteriores; muchos países de África Subsahariana no son autosuficientes en la producción de alimentos y sus importaciones no están bien diversificadas. El objetivo de asegurar el acceso a bienes y servicios básicos a precios razonables se ha convertido en una preocupación nacional de primer orden en todo el mundo, a veces sin tener en cuenta los efectos indirectos internacionales de ese tipo de medidas.

En respuesta a las múltiples crisis económicas y geopolíticas, la solidaridad internacional se hace más necesaria que nunca. El firme compromiso con iniciativas como **el Acelerador mundial del empleo y la protección social**

para transiciones justas propuesto por las Naciones Unidas, junto con la estrecha participación de los interlocutores sociales en todos los ámbitos de la formulación de políticas a escala nacional e internacional, son medidas fundamentales que reforzarán la coherencia de las políticas y las asociaciones para abordar las actuales dificultades y responder a las tendencias a largo plazo en el futuro del trabajo.

En un contexto de grandes déficits de trabajo decente y justicia social, se necesita un nuevo contrato social mundial que potencie la resiliencia de las economías y de las sociedades frente a las múltiples crisis actuales. La Declaración del Centenario de la OIT de 2019 y su Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente enmarcan los elementos fundamentales de esa estrategia a escala nacional e internacional. A tal efecto, **en 2023 la OIT promoverá una Coalición Mundial para la Justicia Social** destinada a fortalecer la solidaridad mundial y a mejorar la coherencia de las políticas con el fin de impulsar medidas e inversiones en trabajo decente y justicia social.

Con el triple propósito de acelerar los avances en la reducción del déficit mundial de empleo, reforzar la calidad de los puestos de trabajo y proteger los ingresos reales, será necesario renovar la coordinación de las políticas y el diálogo social. **El fortalecimiento del contrato social mundial también deberá integrar objetivos a más largo plazo**, tratando de abordar las amenazas del cambio climático y de resolver al mismo tiempo los déficits de desarrollo y nivel de vida, en parte mediante un crecimiento más rápido de la productividad. Los gobiernos e interlocutores sociales deberían aprovechar el momento para ensanchar su colaboración con ese fin.

1 El estancamiento de la recuperación del mercado de trabajo quebranta la justicia social

► Sinopsis

El empeoramiento de las perspectivas económicas mundiales amenaza con agudizar los déficits de trabajo decente. El aumento de las tensiones geopolíticas, una recuperación desigual tras la pandemia de COVID-19 y la obstrucción de las cadenas de suministro, que remite muy lentamente, han creado las condiciones propias de un episodio de estanflación, el primer periodo de inflación alta y bajo crecimiento simultáneos desde la década de 1970¹. Las bruscas fluctuaciones del consumo y las alteraciones de las cadenas de suministro durante la pandemia provocaron perturbaciones asimétricas de la oferta y la demanda, causando escasez de mano de obra y subida de precios en varios sectores.

¹ En septiembre de 2022, el índice de presión de las cadenas mundiales de suministro elaborado por el Banco de la Reserva Federal de Nueva York (Global Supply Chain Pressure Index) había empezado a descender a los niveles anteriores a la pandemia (Federal Reserve Bank of New York 2022). Por el contrario, el indicador de escasez de insumos intermedios de los fabricantes alemanes siguió mostrando, en el tercer trimestre de 2022, los altos niveles registrados durante la pandemia, muy por encima de la escasez observada en ciclos económicos anteriores (DESTATIS 2022).

La inflación —en particular, los elevados precios de los alimentos y la energía— devalúa los ingresos disponibles, lo que repercute en la demanda agregada y en la capacidad de los hogares más pobres del mundo para mantener un nivel de vida adecuado.

Las presiones inflacionistas han llevado a los principales bancos centrales a adoptar una política monetaria más restrictiva. Las consiguientes subidas de los tipos de interés, agravadas por el conflicto en Ucrania, desaceleran la actividad económica y despiertan el temor a la inestabilidad financiera en los países con un endeudamiento excesivo². Esta situación aviva la incertidumbre y desincentiva la inversión empresarial necesaria para seguir reduciendo el desempleo y la pobreza laboral. En suma, pese a los avances logrados durante los decenios anteriores, muchos países pueden sufrir un retroceso en materia de trabajo decente y justicia social en los años venideros.

Los déficits de trabajo decente siguen siendo inmensos en una coyuntura tan adversa (gráfico 1.1). En el mundo, carecen de ingresos laborales unos 473 millones de personas, de las cuales 205 millones están desempleadas, es decir, cumplen los requisitos de haber buscado empleo recientemente y de estar disponibles para aceptar puestos de trabajo anunciados con poca antelación. Así pues, hay 268 millones de personas que no cumplen esos requisitos pero tienen una necesidad de empleo insatisfecha³. En el conjunto de la población ocupada, 2000 millones de personas tienen un trabajo informal, lo que merma sus probabilidades de disfrutar de derechos laborales, de manifestar sus opiniones a través del diálogo social y de beneficiarse de las prestaciones de los sistemas de protección social. Esa situación es frecuente en las zonas rurales (OIT 2022a). Además, 214 millones de personas tienen empleo pero no pueden salir de la pobreza extrema: pertenecen a hogares que viven con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día por persona en condiciones de paridad del poder adquisitivo (PPA)⁴. Las rentas del trabajo en el mundo se distribuyen de forma muy desigual: el 50 por ciento de los trabajadores con menos ingresos solo perciben en torno al 8 por ciento de los ingresos mundiales del trabajo. Parte de esta desigualdad se explica por la enorme brecha de productividad laboral, pues el producto interior bruto (PIB) por trabajador en los países de ingresos altos es 18 veces superior al de los países de ingresos bajos. El acceso a las medidas de apoyo a los ingresos para quienes pierden el empleo también

es muy desigual en el mundo, ya que solo el 47 por ciento de la población tiene cobertura de protección social (OIT 2021a). En 2020, alrededor de 160 millones de niños trabajaban en el mundo, la mayoría de ellos en la agricultura o la ganadería (OIT 2021b). Esta cifra, junto con los cerca de 28 millones de personas en situación de trabajo forzoso (OIT 2022b), significa que un total de 188 millones de personas realizan formas de trabajo que deberían abolirse.

Los datos resultan aún más desfavorables en el caso de las mujeres y los jóvenes, lo que constituye un claro indicador de grandes desigualdades en los mercados de trabajo de muchos países. La tasa mundial de actividad de las mujeres, es decir, su participación en la fuerza de trabajo, se situó en el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento en el caso de los hombres. La diferencia de 24,9 puntos porcentuales significa que por cada hombre económicamente inactivo hay dos mujeres en esa misma situación. Los jóvenes (de 15 a 24 años) encuentran graves dificultades para conseguir y mantener un empleo decente. Su tasa de desempleo es tres veces superior a la de los adultos (mayores de 25 años). Más de uno de cada cinco jóvenes (el 23,5 por ciento) ni trabajan ni estudian ni reciben formación (son los llamados ninis).

Las tendencias a más largo plazo muestran avances en cuanto a la reducción del déficit de trabajo decente en algunos aspectos, pero no con la suficiente rapidez. El descenso de la tasa de pobreza laboral extrema del 35 por ciento en 1991 al 6,4 por ciento en 2022 representa un éxito notable. No obstante, la falta de nuevos avances en los países de ingresos bajos significa que el número de trabajadores pobres en esos países va en aumento. El descenso de la tasa de informalidad en 5 puntos porcentuales a lo largo de los últimos dieciocho años es demasiado lento para que quepa esperar una formalización generalizada en el futuro inmediato. La brecha de género en la tasa de actividad prácticamente no ha variado en los tres últimos decenios. La tasa de ninis entre los hombres jóvenes ha aumentado en los últimos diecisiete años, mientras que ha disminuido entre las mujeres jóvenes. La participación del trabajo en el ingreso mundial evoluciona a la baja desde 2004. Entretanto, el desempleo suele ser un fenómeno cíclico, sin una tendencia clara a largo plazo.

La crisis de la COVID-19 ha agravado los déficits de trabajo decente que existían antes de la pandemia

2 Según los datos del observatorio de flujos de capital del Instituto de Finanzas Internacionales (Capital Flows Tracker), se registraron grandes salidas netas de capital de los mercados emergentes en el primer semestre de 2022, seguidas de cierta reversión en agosto-octubre de 2022 (<https://www.iif.com/Products/Capital-Flows-Tracker>).

3 Tal como estableció la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET 2013), la subutilización de la fuerza de trabajo implica una necesidad insatisfecha de ocupación remunerada, uno de cuyos indicadores cuantitativos es el desempleo.

4 El Banco Mundial revisó el umbral de la pobreza extrema y lo fijó en 2,15 dólares de los Estados Unidos al día (PPA) durante el año 2022. Este cambio aún no ha podido incorporarse a las estimaciones del presente informe, pero se tendrá en cuenta en futuras ediciones.

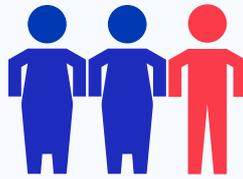
► **Gráfico 1.1. Panorama general de los déficits de trabajo decente y justicia social, 2022 o año más reciente disponible**



473
millones

Déficit de empleo

473 millones de personas desean un empleo; de ellas, 205 millones están desempleadas (es decir, buscan trabajo activamente)



2
veces

Brecha de género

El número de mujeres inactivas es dos veces mayor que el de hombres inactivos



23,5
por ciento

Jóvenes

El 23,5 por ciento de los jóvenes ni trabajan ni estudian ni reciben formación



2000
millones

Empleo informal

2000 millones de trabajadores informales con pocos derechos laborales o un acceso limitado a la protección social



214
millones

Pobreza laboral

214 millones de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)



47
por ciento

Protección social

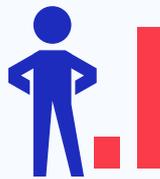
Solo el 47 por ciento de la población está cubierta por alguna forma de protección social



8
por ciento

Desigualdad

La mitad de los trabajadores percibe solo el 8 por ciento de los ingresos mundiales del trabajo



18
veces

Diferencial de productividad

La productividad laboral es 18 veces mayor en los países de ingresos altos que en los de ingresos bajos



188
millones

Empleo que debe abolirse

160 millones de niños sometidos a trabajo infantil y 28 millones de personas en condiciones de trabajo forzoso

Nota: Las estimaciones de las rentas del trabajo se refieren al año 2019, mientras que las de trabajo infantil son de principios de 2020.

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022; base de datos de la OIT sobre la protección social; OIT (2021b).

(OIT 2021c). Se estima que, en 2020, el número total de horas trabajadas se redujo un 8,7 por ciento en relación con el cuarto trimestre de 2019, lo que equivale a una pérdida de 252 millones de empleos a tiempo completo (a razón de 48 horas semanales). Aunque la pérdida de horas de trabajo y de ingresos afectó a todo el mundo, las desigualdades de ingresos entre países, que dependían de la calidad de los sistemas de protección social ordinarios y de emergencia, se agudizaron con las medidas desiguales de apoyo a los ingresos. A nivel nacional también aumentaron las desigualdades, ya que las mujeres, por ejemplo, y los trabajadores en ocupaciones de calificación baja y media sufrieron mayores pérdidas de empleo (OIT 2022c). En cuanto a la incidencia de la informalidad y la pobreza laboral, la evolución a la baja se ha frenado o invertido a raíz de la crisis de la COVID-19. Con algunas excepciones, la mayoría de los países aún no han alcanzado los niveles de empleo y horas de trabajo (una vez ajustado el cálculo en función del crecimiento de la población) registrados a finales de 2019, antes del estallido de la crisis sanitaria. La recuperación se ha retrasado en los países de ingresos bajos y medianos-bajos, donde muchos indicadores de trabajo decente preocupan en especial.

Se prevé que el crecimiento del empleo mundial disminuya drásticamente en 2023 tras la rápida expansión de 2022. Por lo tanto, se afianzará la divergencia en el proceso de recuperación, dificultando que los países de ingresos bajos y medianos-bajos acorten las distancias que los separan de los países de ingresos altos desde que estos últimos despegaron en 2021 y 2022. La reducción del desempleo mundial lograda en 2021 y 2022 también se estancará; se prevé un aumento moderado para 2023 y 2024. También se estima que las horas trabajadas por persona ocupada disminuirán con la desaceleración de la actividad económica y se mantendrán significativamente por debajo de su nivel anterior a la pandemia.

En el presente capítulo se describen las tendencias y proyecciones de los principales indicadores del mercado de trabajo en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos. En primer lugar, se analiza la confluencia de diversas crisis que han creado un entorno adverso para los mercados

laborales. Seguidamente, se presentan los principales indicadores cuantitativos del mercado de trabajo: oferta de mano de obra, ocupación, horas de trabajo y subutilización de la fuerza de trabajo. Se procede después a investigar las tendencias en cuanto a los tipos de empleo y sus consecuencias para la justicia social, y se señalan, en conclusión, algunas repercusiones en materia de políticas.

La acumulación de factores de riesgo ha generado incertidumbre en relación con las perspectivas del mercado de trabajo. A ello se añade la incertidumbre sobre los efectos de la crisis de la COVID-19 en el mundo laboral⁵. Por consiguiente, los indicadores del mercado de trabajo que se presentan en este informe están sujetos a un grado sustancial de incertidumbre⁶. El término «empleo» aquí utilizado se aplica a las actividades comprendidas en la frontera de la producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas y se basa en la definición establecida por la 13.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Esta acepción de «empleo» pasó a denominarse «ocupación» en la versión española de las normas estadísticas internacionales a partir de la 19.^a CIET. En el presente informe se utilizan ambos términos, pero referidos siempre a la definición de «empleo» de la 13.^a CIET. El término «trabajo», según las normas más recientes (adoptadas por la 19.^a CIET), se define como todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. Esta distinción es importante porque hay más personas que participan en el trabajo (concepto de la 19.^a CIET) que en el empleo (concepto de la 13.^a CIET). Las mujeres, en particular, realizan una gran cantidad de trabajo, como el trabajo de cuidados no remunerado, que no se recoge en las cifras de empleo declaradas (OIT 2022d). Sin embargo, para facilitar la exposición, en este informe se utiliza en ocasiones el término «trabajo» como sinónimo de «ocupación» o «empleo». Todas las estadísticas presentadas en el texto sin una referencia explícita están publicadas en el repositorio de estimaciones modelizadas de la OIT en ILOSTAT⁷; muchas de ellas también pueden encontrarse en el Data Finder de Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo.

5 Muchos países realizan encuestas de población activa con poca frecuencia. Los valores faltantes se imputan para obtener estimaciones mundiales de los indicadores del mercado de trabajo que se publican en las estimaciones modelizadas de la OIT. En épocas normales, los valores imputados de los indicadores del mercado laboral correspondientes a los años en que no se realizó ninguna encuesta presentan márgenes de error relativamente pequeños, gracias a las técnicas econométricas utilizadas para generar las estimaciones modelizadas de la OIT. Debido a la magnitud y la naturaleza de la crisis de la COVID-19, las estimaciones del mercado laboral en ese período son menos precisas.

6 En el caso de las regiones compuestas principalmente por países con buena cobertura de datos facilitados por las encuestas de población activa, el margen de error es pequeño para los indicadores hasta 2021 inclusive. Entre ellos figuran las Américas y Europa.

7 Véanse más detalles sobre las series de estimaciones modelizadas de la OIT en el anexo B.

► Entorno macroeconómico adverso para los mercados de trabajo

La crisis del costo de la vida devalúa los ingresos disponibles

Una combinación de perturbaciones asimétricas de la oferta y la demanda ha incrementado las tasas de inflación subyacente⁸. Parte de esos problemas se derivan de las grandes fluctuaciones del consumo observadas durante la pandemia, cuando la demanda se desvió de los servicios a los bienes (electrónicos) en 2020, para volver a los servicios en el transcurso de 2021, a medida que las economías de todo el mundo levantaban gradualmente las restricciones al trabajo y a los desplazamientos. Sin embargo, los desajustes de la oferta no se corrigieron a la misma velocidad. En particular, la creciente demanda de bienes, junto con la disminución simultánea de la capacidad de transporte marítimo, provocó importantes perturbaciones en las cadenas mundiales de suministro (Rees y Rungcharoenkitkul 2021). Tras la gradual apertura iniciada en 2021, la actividad se reanudó con gran rapidez, gracias a la demanda insatisfecha estimulada por el ahorro forzoso acumulado al principio de la pandemia.

Como consecuencia de ello, varios sectores, como la aviación y el turismo, sufrieron graves carencias de capacidad. Sorprendentemente, parece que los responsables políticos subestimaron la fuerza de esas perturbaciones, pese a que las predicciones a ese respecto fueron certeras (Ernst 2020; OCDE 2020).

La subida de los precios de la energía y los alimentos, impulsada por factores cíclicos y agudizada por las perturbaciones de la oferta a causa del conflicto en Ucrania, amenaza la supervivencia de las personas pobres. En marzo de 2022, el índice mundial de precios de los alimentos alcanzó los 159,7 puntos, el nivel más alto desde el inicio de la serie en 1990 (gráfico 1.2). A partir de entonces, los precios se suavizaron, pero en septiembre de 2022 seguían siendo un 43 por ciento superiores al promedio de 2019 y se situaban en niveles similares a los de la última crisis mundial de precios de los alimentos, en 2011. Los precios de la energía habían subido hasta triplicar el precio medio de 2019 en agosto de 2022, superando en un 60 por ciento el nivel de precios del último periodo de precios altos, 2011-2014. La inflación de precios de la energía

► Gráfico 1.2. Índices de precios de los alimentos y la energía



Nota: Índice de precios de los alimentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) con un precio promedio de 2014-2016 igual a 100.

Fuente: Sistema de precios de los productos básicos del Fondo Monetario Internacional (FMI); FAO.

⁸ En una muestra de 35 países, las tasas medias de inflación subyacente empezaron a aumentar en el segundo trimestre de 2021, desde unos valores cercanos al 2 por ciento, hasta alcanzar el 6,5 por ciento en el tercer trimestre de 2022 (FMI 2022).

y los alimentos está provocando en muchos hogares una crisis del costo de la vida que puede llegar a ser crítica para los más pobres, precisamente aquellos que dedican una mayor proporción de sus ingresos a la compra de alimentos y energía⁹. Del mismo modo, muchas empresas —en particular, pequeñas y medianas sin suficiente poder de mercado para repercutir los aumentos de costos a los consumidores— corren el riesgo de desaparecer si no logran hacer frente al aumento de los precios de la energía (Alianza Mundial para Mejorar la Nutrición 2022). El índice de precios de la energía es un promedio mundial; las regiones tienen una matriz energética variable, y algunos mercados energéticos —como el de la electricidad y, hasta cierto punto, el del gas natural— son locales y, por lo tanto, presentan grandes variaciones de precios en el mundo.

En consecuencia, las tasas de inflación de dos dígitos afectan a más de 2000 millones de personas en todo el mundo (UNCTAD 2023), agravan las desigualdades internas de los países y reducen la demanda agregada.

Los productores de energía y las empresas con poder de mercado están obteniendo beneficios récord, mientras que otras empresas tienen dificultades para repercutir los aumentos de costos a sus clientes o sufren las consecuencias de la reducción de la demanda¹⁰. Los trabajadores ya han sufrido una importante disminución de sus ingresos reales, pero a menudo carecen de poder de negociación para exigir una compensación por esas pérdidas, o están empleados por empresas que atraviesan dificultades y no pueden aumentarles los salarios. En el *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023*, se estima que los salarios reales mundiales han disminuido un 0,9 por ciento en 2022 (OIT 2023). Incluso en el grupo de los trabajadores de servicios con salarios bajos en las economías avanzadas, que ha disfrutado de un aumento salarial más rápido en los últimos decenios debido a la escasez de mano de obra, el crecimiento salarial no evoluciona al mismo ritmo que la inflación. Las reformas del mercado de trabajo y de los sistemas de protección social, la paulatina pérdida de afiliación sindical y la caída del empleo en la industria han provocado la supresión progresiva de la indexación automática de los salarios y de otros anclajes nominales, impidiendo que los salarios reales reflejen plenamente los aumentos de productividad¹¹. La inesperada aceleración

de la inflación ha perjudicado a los trabajadores, que se encuentran en el bando perdedor de la presión inflacionista. Al mismo tiempo, el descenso de las tasas de sindicación y de la cobertura de la negociación colectiva ha reducido el poder del diálogo social para obtener un reparto justo del costo de la inflación (OIT 2017a). A falta de mecanismos redistributivos, la mayoría de los hogares sufrirán una devaluación de sus ingresos reales, lo que provocará una caída de la demanda agregada.

Los países que soportan un deterioro de la relación de intercambio se exponen a sufrir nuevos descensos de los ingresos reales como consecuencia de la inflación.

Esos países necesitan gastar mucho más en importaciones de alimentos y energía, de modo que transfieren poder adquisitivo a los exportadores netos de esos bienes¹². El aumento del gasto puede provocar una crisis de la balanza de pagos en los países en desarrollo con escasas posibilidades de obtener préstamos en el mercado internacional, lo que empeoraría las condiciones de financiación de los Estados y las empresas¹³.

Las opciones de la política fiscal y monetaria son limitadas

El margen de actuación política a nivel mundial se encuentra limitado y fragmentado.

La pandemia de COVID-19 ha hecho mella en la capacidad de las principales instituciones responsables de la formulación de políticas. Los bancos centrales de todo el mundo han agotado su capacidad para apoyar la recuperación. Del mismo modo, tras haber acumulado una cantidad sustancial de deuda para apoyar a empresas y hogares, los responsables de la política presupuestaria se ven cada vez más obligados a suprimir gradualmente algunas de las medidas de apoyo, si no lo hayan hecho ya. La subida de los tipos de interés, junto con la fortaleza del dólar de los Estados Unidos, pone en peligro la capacidad de los países para refinanciar la deuda, máxime si a ello se suma la fuga de capitales. Entre 2019 y 2022, la proporción de países de bajos ingresos que afrontaban una situación o un alto riesgo de sobreendeudamiento aumentó del 49 al 56 por ciento. Es de suma importancia asegurar que los Estados sigan teniendo acceso a la financiación, ya que la aplicación de medidas

9 Los índices de precios muestran las variaciones nominales. También hay que tener en cuenta la evolución de los ingresos para evaluar cómo incide la variación de los precios en los hogares.

10 Las subidas de precios en 2021 y 2022, un periodo caracterizado por una demanda de consumo todavía fuerte, ayudaron a aumentar los márgenes de beneficios de muchas empresas. En los Estados Unidos, los beneficios empresariales antes de impuestos en proporción al producto nacional bruto aumentaron, en promedio, del 10,7 por ciento en 2018-2019 al 13,4 por ciento en 2021 y los dos primeros trimestres de 2022 (cálculos basados en <https://fred.stlouisfed.org/>).

11 Sobre la evolución de las tasas de sindicación y los convenios colectivos, véase Visser (2012) y OIT (2022g).

12 El efecto de la relación de intercambio redujo los ingresos reales un 1,3 por ciento en la zona euro durante el cuarto trimestre de 2021 (BCE 2022). Los precios de la energía han aumentado considerablemente desde entonces.

13 Incluso en las economías desarrolladas con mercados financieros bien integrados, la política presupuestaria puede llegar a estar condicionada por los mercados financieros que exigen primas de riesgo mucho más altas. Así ocurrió, por ejemplo, en el Reino Unido en octubre de 2022, tras la propuesta de ampliación del déficit fiscal, que hizo necesaria la intervención del Banco de Inglaterra.

de austeridad, o una situación que los obligue a aplicarlas por la tensión de los mercados financieros durante una recesión económica, tendría efectos catastróficos para los mercados de trabajo.

La política presupuestaria ha de equilibrar objetivos contrapuestos. Por un lado, los países deben evitar una política fiscal de corte expansionista que contrarreste los esfuerzos de la política monetaria. Por otro lado, las empresas y los hogares más afectados necesitan ayuda para capear la crisis. Por consiguiente, las ayudas deben destinarse en mayor medida a los hogares de ingresos bajos, a los trabajadores vulnerables y a las pequeñas y medianas empresas en dificultades¹⁴.

Habida cuenta del actual consenso en torno a la política económica, el proceso de mantener la inflación bajo control será doloroso para los hogares y muchas empresas. Aunque los factores determinantes de la inflación están más relacionados con la oferta que con la demanda (FMI 2022), la mayoría de las medidas de política se han centrado en la gestión de la demanda para contrarrestar las expectativas de aumento de la inflación. En concreto, la actual respuesta de política de las economías avanzadas se basa principalmente en que la política monetaria provoque una contracción de la demanda agregada, según se infiere del ritmo récord de subidas de los tipos de interés. Esta política supondrá una presión sobre los ingresos de los trabajadores, ya sea por la reducción del crecimiento del empleo, por la pérdida de puestos de trabajo, o por la disminución de los salarios reales de aquellas personas que sigan ocupadas. La reducción de la demanda agregada también aumenta la presión competitiva sobre las empresas, limitando así las subidas de precios y reduciendo sus posibles márgenes de beneficio¹⁵. Es necesario adoptar un planteamiento más equilibrado que limite el sufrimiento económico y social, con medidas dirigidas a estimular la oferta, como la inversión acelerada en la producción de energías sostenibles.

Los elevados niveles de desigualdad que se han alcanzado en los últimos decenios agravan las dificultades de los bancos centrales para reducir las tasas de inflación. A medida que crece la proporción del consumo agregado de hogares acomodados que son insensibles a las subidas de los tipos de interés, existe el riesgo de que se perciba como necesaria una política monetaria mucho más restrictiva que en el pasado para contrarrestar la inflación (Pereira da Silva *et al.* 2022). En tales circunstancias, aumentaría desproporcionadamente el costo de la vida para los hogares más pobres y también para las empresas con altos niveles de financiación externa.

Si no se coordinan adecuadamente las políticas, el riesgo es que las grandes economías avanzadas y emergentes apliquen una agenda política que dé respuesta a sus propios problemas nacionales, sin tener en cuenta las repercusiones mundiales de mayor alcance. El endurecimiento de la política monetaria, en particular, parece ser una reacción ante las presiones inflacionistas inmediatas que no tiene suficientemente en cuenta los efectos indirectos intertemporales e internacionales (Obstfeld 2022). Esta orientación de las políticas puede estar creando un entorno macroeconómico mundial excesivamente restrictivo, que tendrá un impacto muy grave en la economía real y en los mercados de trabajo de todo el mundo. La adopción de respuestas de política con una orientación distinta, que equilibren las medidas centradas en la oferta y en la demanda y protejan a los más vulnerables mediante intervenciones específicas, podría ser un medio más eficaz para combatir la inflación y, al mismo tiempo, sostener el crecimiento económico y el desarrollo.

Perspectivas económicas a corto plazo

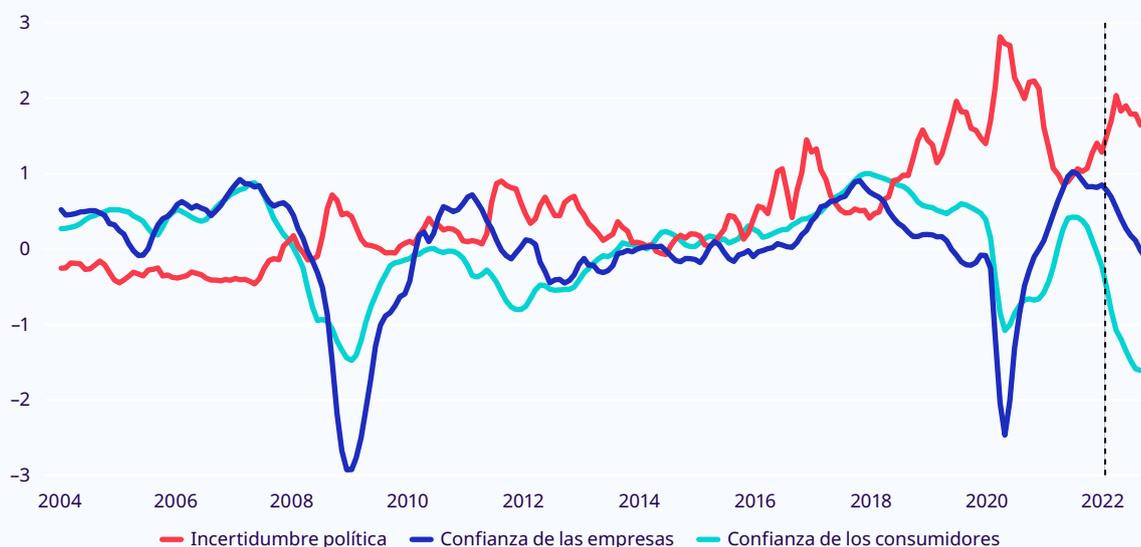
Todo este cúmulo de problemas está provocando un desplome de la confianza —acelerado por el conflicto de Ucrania— que agravará la contracción económica. Se ha observado que la incertidumbre política, ponderada por el PIB, ha aumentado desde 2021 en 21 países y se sitúa en niveles muy superiores al promedio a largo plazo, aunque por debajo de los alcanzados durante las primeras fases de la pandemia (gráfico 1.3). La mediana de la confianza de los consumidores ha caído a su nivel más bajo de los dos últimos decenios en una muestra de 44 países, lo que pone de manifiesto los graves efectos de la crisis del costo de la vida en los hogares. La mediana de la confianza de las empresas en 14 países sigue asimismo una tendencia descendente, aunque en septiembre de 2022 su nivel era muy poco inferior al promedio a largo plazo. El optimismo de las empresas es una buena noticia para los mercados de trabajo, pues reduce la probabilidad de que los empleadores despidan personal, al menos por ahora.

Se prevé que la economía mundial crezca apenas un 2,7 por ciento en 2023, muy por debajo del 3,6 por ciento de crecimiento medio anual registrado entre 2000 y 2021 (FMI 2022). El pronóstico se ha rebajado en 0,9 puntos porcentuales desde abril de 2022, lo que pone de relieve el acusado deterioro de las condiciones económicas. La desaceleración significa que no se recuperan las

14 Las medidas de apoyo sin objetivos concretos o mal orientadas podrían permitir la supervivencia de empresas poco productivas (empresas «zombis»), lo que bloquearía los recursos y reduciría el potencial de crecimiento de la productividad (véase el capítulo 3). En los países en desarrollo, sin embargo, muchas microempresas y pequeñas y medianas empresas seguirían activas de todos modos, pero probablemente pasarían a operar en el sector informal.

15 Los márgenes de beneficio suelen ser procíclicos (Macallan, Millard y Parker 2008).

▶ **Gráfico 1.3. Mediana de los indicadores de confianza de consumidores y empresas (desviación típica de la media) y de la incertidumbre política, febrero de 2004-septiembre de 2022**



Nota: El gráfico representa la mediana del indicador normalizado de confianza de los consumidores en una muestra de 44 países, y la mediana del indicador normalizado de confianza empresarial en una muestra de 14 países. El índice de incertidumbre política es un promedio ponderado por el PIB de 21 países. Para mejorar la visualización de este gráfico, la serie inicial se ha reescalado dividiendo por 100 el índice de incertidumbre política y restando 1. Todas las series se han convertido para mostrar el promedio móvil de tres meses. La línea vertical señala el inicio del conflicto de Ucrania.

Fuente: Tradingeconomics; <http://www.policyuncertainty.com>.

▶ **Gráfico 1.4. Crecimiento del PIB per cápita, 2010-2023, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**

	2010-2019	2020	2021	2022	2023
Mundo	2,1	-4,1	5,0	2,2	1,7
Países de ingresos bajos	-0,7	-3,2	1,7	1,0	2,4
Países de ingresos medianos-bajos	3,5	-4,5	4,4	3,6	3,7
Países de ingresos medianos-altos (excluida China)	1,1	-5,9	5,5	1,6	1,1
Países de ingresos altos	1,4	-4,8	5,0	2,3	0,8

Fuente: Cálculos de la OIT basados en FMI (2022) y en los datos de World Population Prospects de la División de Población de las Naciones Unidas, revisión de 2022.

pérdidas de producción sufridas durante la pandemia, sino que vuelve a ampliarse el déficit de producción respecto de la tendencia anterior a la crisis. La importante desaceleración de las tres mayores economías del mundo —China, la zona euro y los Estados Unidos de América— contribuye en gran medida a la desaceleración mundial.

En los países de ingresos bajos y medianos, excluida China, el crecimiento per cápita previsto es igual o incluso superior al crecimiento medio alcanzado entre 2010 y 2019 (gráfico 1.4). En concreto, se estima que los países de ingresos bajos alcanzarán un crecimiento per cápita significativamente más alto que en el decenio

anterior. Además, el crecimiento mundial previsto para 2023 sigue superando la tasa registrada durante la crisis financiera de 2009. Así pues, aunque la actual desaceleración del crecimiento cercenará los esfuerzos por recuperar las pérdidas de producción ocasionadas por la pandemia, eso no significa que se esté gestando una gran recesión mundial, especialmente fuera de los países de ingresos altos. Sin embargo, existe el riesgo de que la economía mundial entre en recesión si se materializan varios factores de riesgo (Guénette, Kose y Sugawara 2022; FMI 2022). Las proyecciones del mercado de trabajo expuestas en el presente informe se basan en la proyección de referencia de *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2022 (FMI 2022).

Tendencias a largo plazo que afectan a la dinámica del mercado de trabajo

La evolución a corto plazo oculta cambios tectónicos de mayor envergadura que se dejan sentir cada vez más. El envejecimiento de la población agrava la escasez de mano de obra en algunos países, al tiempo que los países con mayor expansión demográfica tienen dificultades para ofrecer a la generación joven suficientes oportunidades de trabajo productivo decente. El crecimiento de la productividad tropieza con varios escollos que enturbian las perspectivas de erradicar la pobreza laboral, de reducir la desigualdad de las rentas del trabajo en el mundo y de hacer frente al envejecimiento de la población manteniendo los niveles de vida en los países afectados (véase el capítulo 3). La evolución del mundo del trabajo, impulsada también por la digitalización y por las crecientes necesidades de la economía asistencial o del cuidado, está alterando la demanda de competencias profesionales en las empresas, lo que dará lugar a una inadecuación de las competencias, si estas no se refuerzan a través del sistema educativo y el aprendizaje permanente (OIT 2021d; Feijao *et al.* 2021).

El cambio climático y las políticas de mitigación repercutirán en el nivel de vida. Varias excepciones climáticas ocurridas el año pasado recuerdan a la comunidad mundial que el cambio climático se está acelerando, lo que entraña costos cada vez mayores a pesar de que la temperatura mundial aún no ha alcanzado el umbral de calentamiento global de 1,5 °C (IPCC 2018). Parece que se avecinan varios puntos de inflexión climáticos. La interacción entre ellos

incrementará significativamente los costos de adaptación. La pérdida irreversible de biodiversidad o el deshielo del permafrost podrían acelerar el aumento de la temperatura, provocando grandes pérdidas de producción y empleo, especialmente en países con ecosistemas ya frágiles y temperaturas medias elevadas. Para 2030, se estima que el 2,2 por ciento de las horas de trabajo mundiales podrían perderse por estrés térmico, principalmente en la agricultura y la construcción (OIT 2019a).

La transición hacia el objetivo de cero emisiones netas de carbono será costosa, pero también creará oportunidades. La presente crisis de los precios de la energía puede agravarse a medida que las sociedades se orienten hacia la producción local de energías limpias. Además, a medida que las economías avanzadas abandonen los combustibles fósiles, es probable que descienda el precio de estos últimos, creando un incentivo para que los países menos desarrollados dependan más, y no menos, de la producción de energía basada en el carbono. Sin embargo, hay sobradas evidencias de que una transición más rápida hacia una economía con cero emisiones netas de carbono será beneficiosa no solo desde un punto de vista ecológico, sino también económico (Way *et al.* 2022; FMI 2022). Esta transición podría crear 18 millones de empleos netos en el mundo (OIT 2018a).

Una transición justa supondrá una reducción (moderada) del nivel de vida que deberá repartirse equitativamente, no solo a escala internacional, sino también a nivel interno en los países y entre generaciones. Demorar los necesarios ajustes simplemente aumentará los costos sin aminorar ni un ápice la complejidad de las consecuencias distributivas. Habrá que intensificar las medidas de protección social y de apoyo a los ingresos, con objetivos bien focalizados, así como las políticas de desarrollo de competencias para apoyar la transición de los empleos «marrones» a los «verdes», sobre todo en los países que disponen de los medios financieros para ello¹⁶. A fin de ampliar el margen presupuestario, especialmente en los países de ingresos bajos, es necesario encontrar nuevas formas de acuerdos climáticos internacionales que destinen parte de los fondos relacionados con el clima, recaudados entre los contaminadores de ingresos altos, a reforzar la inversión en sumideros de carbono en el Sur Global (Braga 2022). Esos programas deben diseñarse teniendo presente el mercado laboral para facilitar la creación de trabajo decente en consonancia con el pago por la prestación de servicios ecosistémicos, por ejemplo (OIT 2018a).

¹⁶ El empleo «marrón» comprende tareas y actividades que inhiben la protección ambiental, fomentan soluciones insostenibles o tienen un fuerte impacto negativo en el medio ambiente (Bohnenberger 2022).

► Oferta de mano de obra, empleo y escasez de puestos de trabajo

En los próximos años, el crecimiento del empleo se estancará, será más difícil encontrar un puesto de trabajo de calidad y es probable que disminuyan los ingresos reales. Las razones de esta evolución hay que buscarlas en la dinámica de la oferta de mano de obra y del cambio demográfico, en la estructura de los mercados de trabajo y en el entorno institucional de creación y destrucción de empleo. Estos factores determinantes difieren de un país a otro; las diferencias relativas a la interacción de la oferta y la demanda de factor trabajo y a la remuneración de los trabajadores traerán consigo diferencias en los resultados del mercado laboral.

Oferta de mano de obra

Se estima que en 2022 la tasa mundial de actividad se ha recuperado hasta acercarse al 60 por ciento, ligeramente por debajo de su nivel en 2019. Se prevé que prosiga su tendencia descendente a largo plazo hasta 2023, con una disminución de 0,2 puntos porcentuales hasta 2024. En total, se calcula que unos 3600 millones de personas formarán parte de la población activa en 2022, una cifra que se prevé que aumente en unos 35 millones al año gracias al crecimiento de la población en edad de trabajar. La inactividad económica, es decir, el hecho de no formar parte de la población activa, puede ser resultado de factores positivos, pero también negativos. El descenso a largo plazo de la tasa de actividad se debe en cierta medida a que la generación más joven dedica más tiempo a la educación, en tanto que la generación de mayor edad disfruta de periodos de jubilación más largos, dos logros que han sido posibles gracias al desarrollo económico. Sin embargo, la inactividad económica también se explica por factores como la falta de oportunidades en el mercado laboral para determinados grupos, el desánimo, la discriminación de género y otras circunstancias que inhiben la participación en la fuerza de trabajo. Así pues, unas tasas de actividad más bajas no son algo bueno *per se*.

La población en edad de trabajar ha empezado a disminuir en varios países de ingresos altos. Por lo que respecta a las economías emergentes, China registró una primera reducción de su población en edad de trabajar en 2015, y se prevé que esa tendencia se acelere. La escasez de mano de obra inducida demográficamente se ha visto agravada por el aumento de las tasas de inactividad relacionadas con la salud. Según estimaciones de

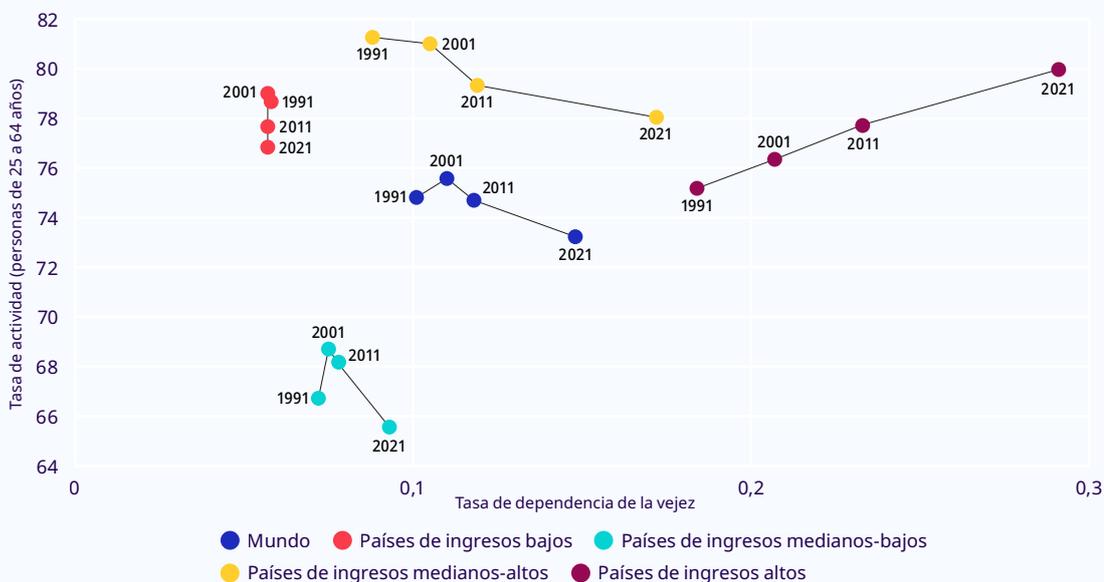
la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 20 por ciento de los infectados por COVID-19 sufrirán algún tipo de consecuencia sanitaria a largo plazo (Cox 2021; Stulpin 2022; Van Beusekom 2022). Las estimaciones del impacto sobre la oferta de mano de obra varían; según los estudios referidos a los Estados Unidos, entre 300000 y 600000 trabajadores (Sheiner y Salwati 2022) o incluso entre 2 y 4 millones de personas (Bach 2022) se han quedado sin trabajo debido a la prolongada pandemia de COVID. Estas cifras representan una horquilla de entre el 0,2 y el 2,2 por ciento de la población activa.

El objetivo de mantener o elevar los niveles de vida en un contexto de aumento de las tasas de dependencia de la vejez exigirá un crecimiento más rápido de la productividad, un aumento de la tasa de actividad o la inmigración de trabajadores jóvenes. Esto se debe a que, por término medio, todos los trabajadores tendrán que producir cada vez más, pues el producto ha de ser suficiente para compensar el continuo aumento del número de personas económicamente inactivas¹⁷. Las tasas de dependencia de la vejez —definidas como la razón entre la población de 65 años o más y la población de 15 a 64 años— han aumentado significativamente en el último decenio en los países de ingresos altos y también en los de ingresos medianos-altos (ver gráfico 1.5). En realidad, como se verá en el capítulo 3, el crecimiento de la productividad laboral se ha desacelerado en el último decenio, lo que pone en peligro la capacidad de mantener el nivel de vida medio.

Anticipándose a estas tendencias, hace tiempo que varios países han adoptado medidas para aumentar las tasas de actividad. En muchos países de ingresos altos se han elevado los límites de edad de jubilación y se han aumentado los incentivos para que los trabajadores de edad avanzada sigan ocupados. En esos países, el aumento de la tasa de actividad entre las personas de 25 a 64 años, y de 65 años o más, ha equilibrado en cierta medida el descenso del crecimiento de la productividad, manteniendo el crecimiento potencial del PIB per cápita (gráfico 1.5). Sin embargo, la contribución de esas políticas a la superación de la escasez estructural de mano de obra tiene un límite. En términos puramente cuantitativos, la tasa de dependencia de la vejez aumenta demasiado deprisa como para que pueda compensarse con un incremento de la tasa de actividad. Además, a pesar de que las políticas de aprendizaje permanente se consideran un objetivo político desde hace mucho tiempo, solo se han introducido de manera

¹⁷ El aumento de la productividad laboral solo es una condición necesaria para mantener el nivel de vida cuando la población envejece. Es asimismo importante la redistribución de los ingresos, es decir, el diseño de los sistemas de pensiones de tal forma que todas las personas puedan realmente disfrutar de ese nivel de vida.

► **Gráfico 1.5. Tasa de dependencia de la vejez y tasa de actividad de las personas de 25 a 64 años, 1991-2021, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Nota: La tasa de dependencia de la vejez es la relación entre las personas de 65 años o más y las personas de 25 a 64 años.

Fuente: World Population Prospects de la División de Población de las Naciones Unidas, revisión de 2022; ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

poco sistemática, dados los elevados costos de oportunidad de la readaptación profesional de los trabajadores de edad avanzada. La experiencia adquirida a lo largo de la vida laboral no se valora suficientemente cuando los trabajadores cambian de sector u ocupación, lo que conlleva una pérdida significativa de la prima salarial vinculada a la antigüedad (McKinsey 2022). Por último, podrían redoblar los esfuerzos para incorporar a un mayor número de mujeres y de grupos marginados al mercado laboral mediante políticas adecuadas.

Los empleadores de los países con poblaciones envejecidas tendrán que hacer frente a una contracción de la población activa —y a la consiguiente escasez de reservas de talento—, dada la creciente dificultad de elevar la participación laboral. La tasa de actividad de las personas de 25 a 64 años en los países de ingresos altos es ya 7 puntos porcentuales superior al promedio mundial, y no será fácil que siga aumentando. Se estima que la población activa disminuirá en 2024 en los países de ingresos altos. En 2022, tres cuartas partes de las empresas encuestadas declararon que les costaba

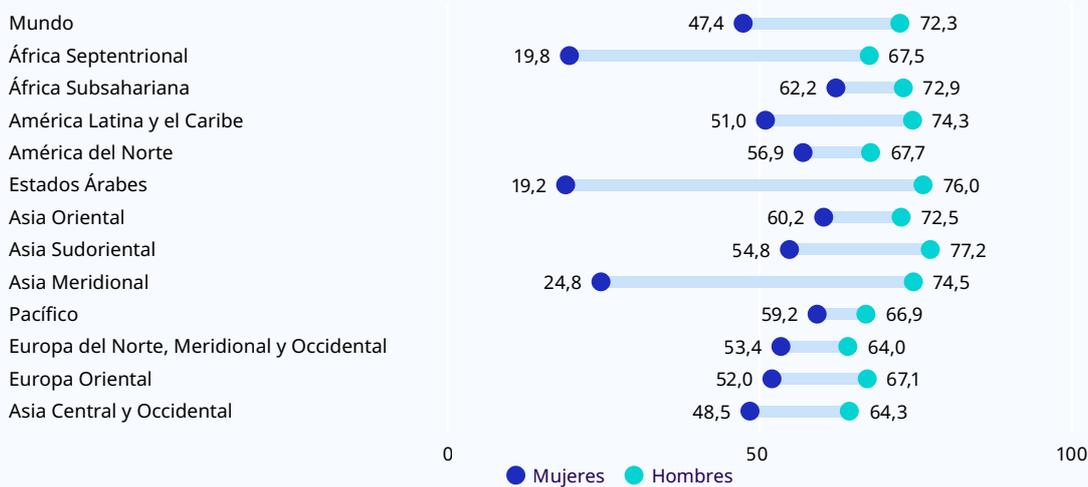
encontrar el talento necesario para cubrir sus vacantes (ManpowerGroup 2022).

A escala mundial, en 2022, el número de mujeres inactivas en edad de trabajar superó al de hombres en 750 millones, como consecuencia de que la tasa de actividad de las mujeres era 24,9 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (gráfico 1.6). La brecha de género en cuanto a la tasa de actividad, aunque está presente en todo el mundo, se distribuye de forma muy desigual según las regiones; así, en África Septentrional, los Estados Árabes y Asia Meridional, la probabilidad de que las mujeres sean económicamente activas es solo un tercio de la de los hombres. Las profundas barreras estructurales en esas regiones, a menudo arraigadas en las normas sociales, obstaculizan la participación de las mujeres en los mercados de trabajo (OIT 2019b; 2017b)¹⁸.

Los países de ingresos bajos y medianos-bajos presentan bajas tasas de dependencia de la vejez, pero afrontan la dificultad de integrar a una densa población joven en el mercado de trabajo. Se estima que en

¹⁸ En este sentido influyen, entre otros, los siguientes factores: la discriminación de las mujeres, la fragmentación y segregación de los mercados de trabajo, la distribución desigual del trabajo asistencial no remunerado y de las responsabilidades de cuidados entre hombres y mujeres y entre las familias y el Estado, la violencia de género y el acoso, los estereotipos de género y las normas socioculturales imperantes, y la falta de voz y representación de las mujeres en los procesos colectivos de toma de decisiones.

► **Gráfico 1.6. Tasa de actividad, 2022, por género, en el mundo y por subregión (en porcentaje) modelizadas de la OIT, noviembre de 2022**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

esos dos grupos de ingresos la población activa combinada se incrementará en unos 30 millones de personas al año hasta 2024, sobre todo como consecuencia de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Se prevé que África represente casi la mitad de la expansión de la población activa mundial (16 millones de trabajadores al año), aunque actualmente solo cuenta con una quinta parte de la población activa mundial. A su vez, la previsible incorporación de un gran número de jóvenes al mercado de trabajo plantea dificultades específicas que afectan a ese grupo demográfico¹⁹.

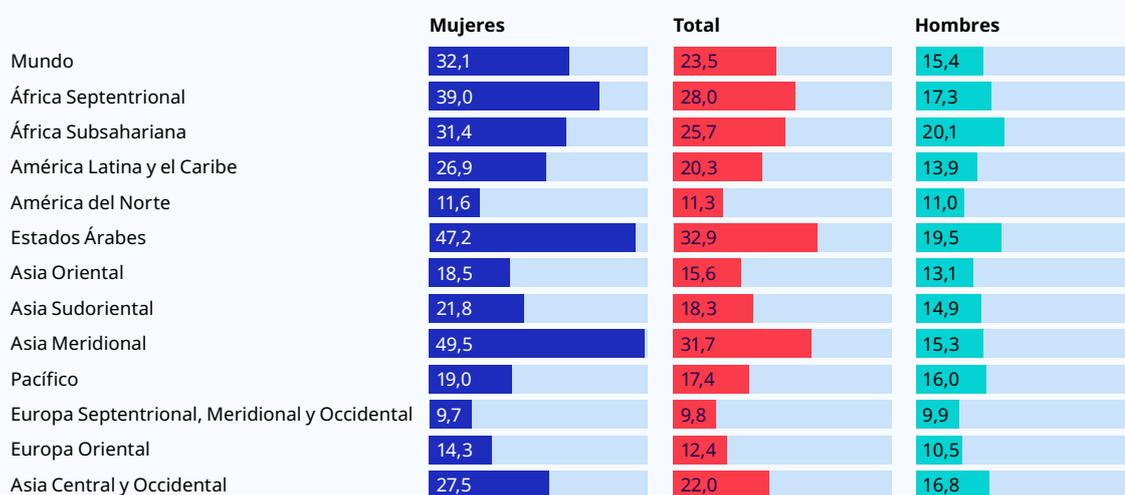
En 2022, más de uno de cada cinco jóvenes de entre 15 y 24 años eran ninis. Eso significa que 289 millones de jóvenes se vieron privados de la oportunidad de obtener competencias valiosas a través de una experiencia laboral temprana o de algún tipo de formación o educación (OIT 2022e). Como la probabilidad de que las mujeres jóvenes sean ninis duplica la de los hombres jóvenes, las brechas de género en cuanto a la tasa de actividad tenderán a perpetuarse. De hecho, las regiones con grandes brechas de género en la participación laboral también muestran diferencias importantes entre hombres y mujeres en cuanto a la proporción de ninis, lo que subraya la necesidad de adoptar enfoques de política transformadores que resuelvan las desigualdades de género y eviten que se transmita la desigualdad de una generación a otra. No obstante, resulta alentador observar que las diferencias de género en las tasas de ninis han disminuido durante los

últimos dieciséis años. En concreto, las tasas de mujeres jóvenes ninis han descendido 2 puntos porcentuales, mientras que las de los hombres jóvenes han aumentado ligeramente. Las tasas de ninis presentan grandes variaciones de una región a otra, lo cual se explica en parte por las brechas de género y por las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral. Por ejemplo, poco más del 10 por ciento de los jóvenes europeos son ninis, frente a casi el 20 por ciento de los jóvenes de los Estados Árabes (gráfico 1.7). Aparte de los ninis, muchos otros jóvenes están económicamente inactivos porque cursan estudios (OIT 2022e). En 2022, la tasa de actividad de los jóvenes rondaba el 40 por ciento, un nivel muy inferior al de los adultos. Gracias a la creciente capacidad de los jóvenes para cursar estudios superiores, sobre todo en los países de ingresos medianos, esa cifra se ha reducido considerablemente, pues hace tres decenios se situaba en torno al 56 por ciento.

En 2022, unos 268 millones de personas no formaban parte de la población activa pero deseaban obtener un empleo. En este grupo se incluyen los trabajadores desalentados ante la imposibilidad de conseguir un empleo rentable y también los que actualmente no tienen disponibilidad para aceptar un empleo. (Véase un análisis pormenorizado de esa demanda de empleo insatisfecha en el apartado «Déficit de empleo, más allá del desempleo» en esta misma sección.) Liberar ese potencial podría aumentar la oferta de mano de obra y aliviar así la escasez de trabajadores.

19 Muchos jóvenes africanos que acceden por primera vez al mercado de trabajo se encuentran en zonas rurales (OIT 2022a).

► **Gráfico 1.7. Jóvenes de 15 a 24 años que ni trabajan ni estudian ni reciben formación, 2022, por género, en el mundo y por subregión (en porcentaje)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

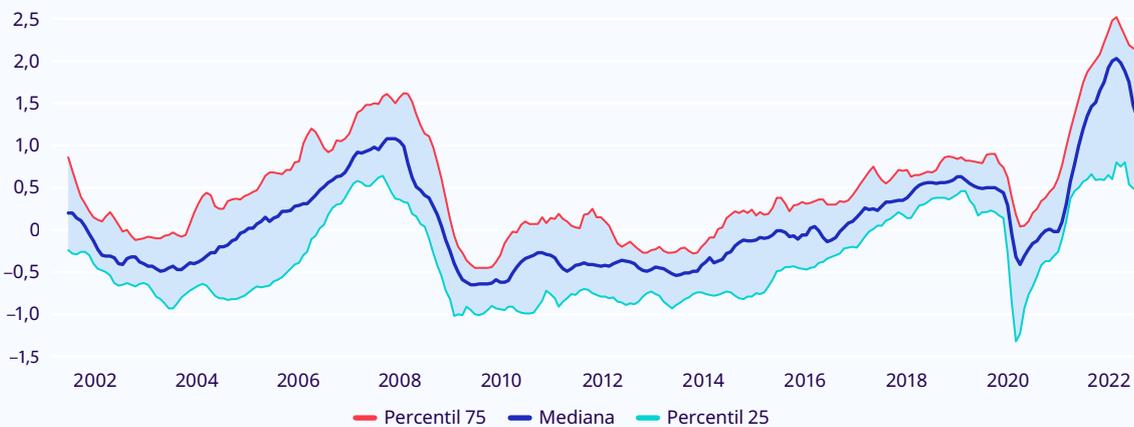
Ocupación y horas de trabajo

Los determinantes del crecimiento del empleo difieren según los grupos de países por nivel de ingresos. En primer lugar, las perspectivas macroeconómicas difieren de un país a otro; se prevé que algunos países entren en recesión, mientras que las cifras de crecimiento en muchos otros países tenderán a normalizarse tras los altos valores registrados en 2021 y 2022. En segundo lugar, la estructura institucional varía mucho según los países, incluso en la cobertura de los sistemas de protección social, el alcance de la negociación social, las disposiciones legislativas de protección del empleo y las políticas públicas del mercado de trabajo. En tercer lugar, los países se encuentran en distintas fases de cambio demográfico.

En los países de ingresos bajos y medianos-bajos, el empleo solo reacciona moderadamente a las fluctuaciones de la actividad económica, ya que la mayoría de los trabajadores son informales y/o independientes. A falta de sistemas de protección social, los trabajadores de la economía informal mantienen algún tipo de actividad económica de supervivencia. En esos países, el crecimiento del empleo está en gran medida impulsado por el número de personas que alcanzan la edad de trabajar. Del mismo modo, la inestabilidad tampoco se refleja en la evolución del desempleo. En cambio, los ingresos reaccionan ante una recesión económica, al igual que, en cierta medida, las horas trabajadas, especialmente en el caso de los empleados sin un puesto fijo (por ejemplo, los jornaleros).

La situación es más compleja en los países de ingresos medianos-altos. Uno de ellos, China, representa a la mayoría de los trabajadores de ese grupo de países y probablemente registrará un crecimiento económico mucho menor que en el pasado, al tiempo que se reducen las horas de trabajo como estrategia para hacer frente a la COVID-19 y se corrigen los excesos de inversión, en particular en el sector inmobiliario (Pettis 2022). Sin embargo, el Gobierno está decidido a mantener el crecimiento y probablemente aplicará muchas medidas de estímulo para evitar un fuerte impacto en el mercado de trabajo. Otros muchos países de ingresos medianos-altos, exportadores netos de productos básicos, se han beneficiado de una notable mejora de la relación de intercambio gracias a la subida de los precios de esos productos. Esa situación puede potenciar las finanzas públicas y el consumo interno, apoyando así el crecimiento del empleo. Sin embargo, el aumento del costo de la vida afecta a todos los hogares, mientras solo unos pocos acaparan el aumento de ingresos derivado de la mejora de la relación de intercambio. Si esta tendencia no se contrarresta con una intervención gubernamental adecuada, aumentarán las desigualdades, lo que podría tener un efecto depresivo sobre el crecimiento del empleo y la demanda agregada.

En los países de ingresos altos con poblaciones envejecidas, la evolución del empleo también viene determinada por decisiones estratégicas a medio plazo de las empresas que necesitan equilibrar el despido de trabajadores durante una recesión, para compensar el riesgo de escasez de mano de obra durante la recuperación

▶ **Gráfico 1.8. Puestos vacantes, junio de 2001 a septiembre de 2022** (desviaciones típicas de la media)

Nota: El gráfico representa la mediana y los percentiles 25 y 75 del promedio móvil de tres meses de ofertas de empleo normalizadas en 18 economías (mayoritariamente avanzadas). Países abarcados: Alemania, Austria, Chipre, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Japón, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, Suecia, Suiza y Tailandia.

Fuente: Tradingeconomics.

económica. Los puestos vacantes en una muestra de 18 países, en su mayoría de ingresos altos, han experimentado un fuerte descenso desde junio de 2022, pero en septiembre de 2022 aún se mantenían en máximos históricos (gráfico 1.8). Las vacantes fluctúan con el ciclo económico y, por lo tanto, cabe esperar que sigan disminuyendo a medida que las empresas dejen de ampliar sus plantillas. Sin embargo, las empresas tendrán que hallar un equilibrio entre la necesidad de rentabilidad —y en algunos casos de supervivencia— a corto plazo con la dificultad de obtener y mantener a medio plazo al personal con talento. En consecuencia, aumenta la probabilidad de que las empresas que operan en países con poblaciones envejecidas recurran al mantenimiento preventivo de personal durante una recesión económica, evitando así el despido técnico de trabajadores que les costó mucho atraer a lo largo de 2021 y 2022.

Muchas empresas pueden carecer de recursos para mantener al personal, especialmente las que ya se han visto muy afectadas por la crisis de la COVID-19 y las que soportan costos de financiación más elevados. Las pequeñas y medianas empresas, en particular, pueden no ser capaces de sobrevivir a una abrupta reducción de la demanda agregada. Tal vez aumente el número de empresas que entren en concurso de acreedores, máxime teniendo en cuenta que probablemente exista un importante nivel de endeudamiento acumulado tras

dos años de cifras excepcionalmente bajas de casos de quiebra (Allianz Research 2022). No obstante, se prevé que el número de procedimientos concursales siga siendo moderado y no supere su nivel anterior a la pandemia, gracias a las continuas ayudas estatales (Allianz Research 2022). Por consiguiente, las pérdidas de empleo en los países de ingresos altos durante los dos próximos años serán limitadas en relación con la magnitud de la recesión económica.

Se prevé que el empleo mundial crezca un 1,0 por ciento en 2023, lo que supondrá una acusada desaceleración con respecto a la tasa de crecimiento del 2,3 por ciento registrada en 2022 (gráfico 1.9). Se observa una notable polarización entre los grupos de países según su nivel de ingresos. El empleo en los países de ingresos bajos y medianos-bajos crecerá a tasas anteriores a 2020, mientras en los países de ingresos medianos-altos y altos lo hará mucho más lentamente. El crecimiento del empleo en los países de ingresos altos fue positivo en 2022 únicamente por su fuerte evolución al alza en el primer semestre del año. El crecimiento medio previsto (no ponderado) del empleo en 2023 con respecto al tercer trimestre de 2022 es prácticamente nulo en los países de ingresos altos sobre los que se dispone de datos trimestrales, y se estima que seguirá siendo próximo a cero en 2024²⁰. En el resto de los grupos se prevé un crecimiento del empleo en 2024 similar al de 2023.

²⁰ Se dispone de datos trimestrales sobre el empleo en 37 países de ingresos altos.

► **Gráfico 1.9. Crecimiento medio anual del empleo, 2010-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Fuente: Cálculos de los autores con datos de ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

► **Gráfico 1.10. Revisión de la previsión de crecimiento del empleo para 2023, en el mundo, por grupo de países según su nivel de ingresos y por región (en puntos porcentuales)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022; estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

Las crisis simultáneas que afectan al mundo laboral han provocado que el crecimiento del empleo previsto para 2023 se sitúe 0,5 puntos porcentuales por debajo de lo previsto en la edición anterior de este informe, hace un año (gráfico 1.10). La desaceleración retrasará considerablemente la recuperación de las pérdidas de empleo sufridas durante la crisis de la COVID-19

en aquellos países con déficits persistentes. La revisión a la baja es relativamente pequeña en el caso de los países de ingresos medianos-bajos; la mayor diferencia corresponde a las Américas. En esta última región, sin embargo, la recuperación del empleo en 2022 fue muy brusca, hasta el punto de alcanzar parte de la recuperación que estaba prevista para 2023.

► **Cuadro 1.1. Personas ocupadas y tasa de ocupación, 2019-2024, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos**

Grupo de países	Género	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mundo	Total	56,9	54,5	55,7	56,4	56,3	56,1	3273	3176	3283	3359	3393	3430
	Mujeres	45,0	43,0	44,0	44,7	44,5	44,4	1299	1256	1301	1335	1347	1360
	Hombres	68,8	66,1	67,5	68,2	68,1	68,0	1974	1920	1982	2024	2046	2070
Países de ingresos bajos	Total	62,0	60,7	61,0	61,3	61,4	61,4	242	245	254	263	272	281
	Mujeres	53,1	51,8	52,2	52,1	52,1	52,1	105	106	110	113	117	121
	Hombres	71,2	69,8	70,1	70,8	70,9	71,0	137	139	144	150	155	160
Países de ingresos medianos-bajos	Total	52,0	49,8	50,6	51,4	51,5	51,6	1205	1174	1213	1249	1272	1296
	Mujeres	33,7	32,3	32,8	33,5	33,6	33,7	388	378	390	405	413	421
	Hombres	69,9	67,1	68,2	69,0	69,2	69,2	816	796	823	845	859	875
Países de ingresos medianos-altos	Total	61,0	58,0	60,1	60,4	60,0	59,8	1225	1173	1223	1237	1239	1243
	Mujeres	53,2	50,4	52,3	52,7	52,4	52,1	539	514	537	545	545	546
	Hombres	68,8	65,7	67,9	68,1	67,8	67,6	686	659	685	692	694	696
Países de ingresos altos	Total	58,1	56,3	57,0	58,2	57,9	57,7	602	585	594	610	611	610
	Mujeres	51,0	49,3	50,2	51,4	51,1	50,9	267	259	264	272	273	272
	Hombres	65,4	63,3	63,9	65,1	64,8	64,6	335	326	329	338	338	338

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

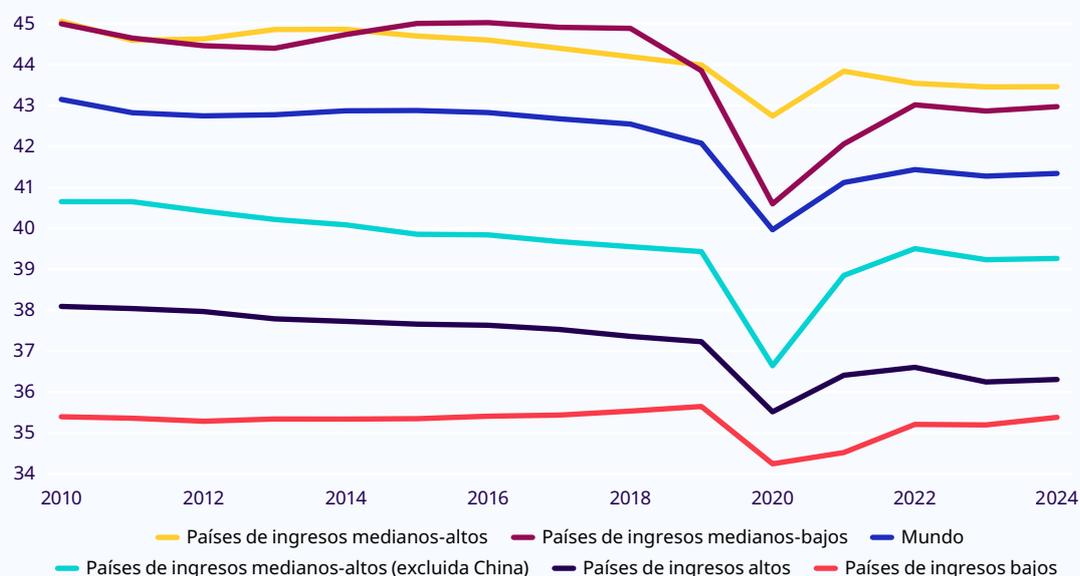
El crecimiento del empleo no alcanza a igualar el crecimiento de la población en edad de trabajar, lo que provoca una estabilización de la razón ocupación-población en todos los grupos de países según su nivel de ingresos. La razón ocupación-población (en adelante, tasa de ocupación) en el mundo ascendió al 56,4 por ciento en 2022, tras haber mejorado mucho respecto del nivel mínimo del 54,5 por ciento registrado en 2020, aunque manteniéndose todavía medio punto porcentual por debajo de la tasa de 2019 (cuadro 1.1). El déficit de la tasa de ocupación en 2022 en relación con su nivel anterior a la crisis fue de 0,7 puntos porcentuales en los países de ingresos bajos, mientras que los países de ingresos altos lograron superar la tasa de ocupación precrisis, lo que pone de manifiesto una gran divergencia en el proceso de recuperación. Se estima que la tasa de ocupación descenderá ligeramente en 2023 y 2024.

La recuperación del empleo femenino fue mucho más fuerte que la del empleo masculino y alcanzó tasas próximas a las de 2019. No obstante, la intensidad de la recuperación estuvo impulsada principalmente por el empleo informal; cuatro de cada cinco puestos de trabajo de mujeres creados en 2022 eran informales, frente a solo dos de cada tres puestos masculinos. En los países de ingresos altos, la tasa de ocupación de las mujeres

aumentó medio punto porcentual en 2022 respecto de 2019, frente al descenso de 0,3 puntos porcentuales en el caso de los hombres. La evolución ha sido similar en los países de ingresos medianos-bajos, donde la tasa de ocupación femenina se ha recuperado en gran medida, mientras que la masculina se ha mantenido 0,9 puntos porcentuales por debajo de su nivel de 2019. Las mujeres de los países de ingresos bajos y medianos-altos soportan déficits de empleo en relación con 2019 similares a los de los hombres. En conjunto, las mujeres siguen teniendo menos probabilidades que los hombres de estar ocupadas, a pesar de que el mercado de trabajo femenino ha evolucionado mejor. Al igual que en el caso de la tasa de actividad, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa mundial de ocupación es de 23,5 puntos porcentuales, con un patrón regional similar al mostrado en el gráfico 1.7. Las perspectivas de empleo para hombres y mujeres son bastante similares: el crecimiento del empleo se desacelerará aproximadamente al mismo ritmo en ambos casos.

El empleo juvenil sufrió duramente el embate de la pandemia y tarda más en recuperarse que el empleo adulto (OIT 2022e). En 2022, la tasa mundial de ocupación de los jóvenes de 15 a 24 años fue del 34,5 por ciento, esto es, 0,7 puntos porcentuales inferior a su nivel de 2019. Para los

► **Gráfico 1.11. Horas semanales trabajadas por persona ocupada, 2010-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

adultos, el déficit fue de 0,5 puntos porcentuales. En el caso de los jóvenes, dado que la tasa de ocupación es muy inferior a la de los adultos, el déficit relativo es también mucho mayor, casi del 2 por ciento, frente al 0,7 por ciento de déficit de empleo adulto. La brecha de género que afecta a la tasa de ocupación está asimismo presente en el mercado de trabajo de los jóvenes, lo que pone de relieve la fuerte persistencia de los factores causantes de esa brecha (OIT 2017b, 2019b y 2022e). La tipología de empleo juvenil también difiere de la de los adultos y presenta un mayor grado de temporalidad (OIT 2022f y 2022e).

El total de horas trabajadas se recuperó peor que el empleo tras la crisis de la COVID-19: las horas trabajadas por trabajador han disminuido persistentemente.

El promedio de horas semanales por trabajador, a nivel mundial, se situaba ligeramente por encima de las 42 horas en 2019, mientras que en 2022 era de solo 41,4 horas semanales (gráfico 1.11). El descenso es más pronunciado en los países de ingresos medianos-bajos (1 hora menos por semana), pero también es considerable en los países de ingresos bajos y altos (aproximadamente 0,5 horas menos por semana). Esta disminución de las horas habrá supuesto una reducción de los ingresos por trabajador en los casos en que no hayan aumentado los ingresos por hora. Se estima que las horas semanales trabajadas por trabajador disminuirán en todos los grupos de ingresos, sobre todo en los países de ingresos altos, donde el descenso será de 0,4 horas semanales.

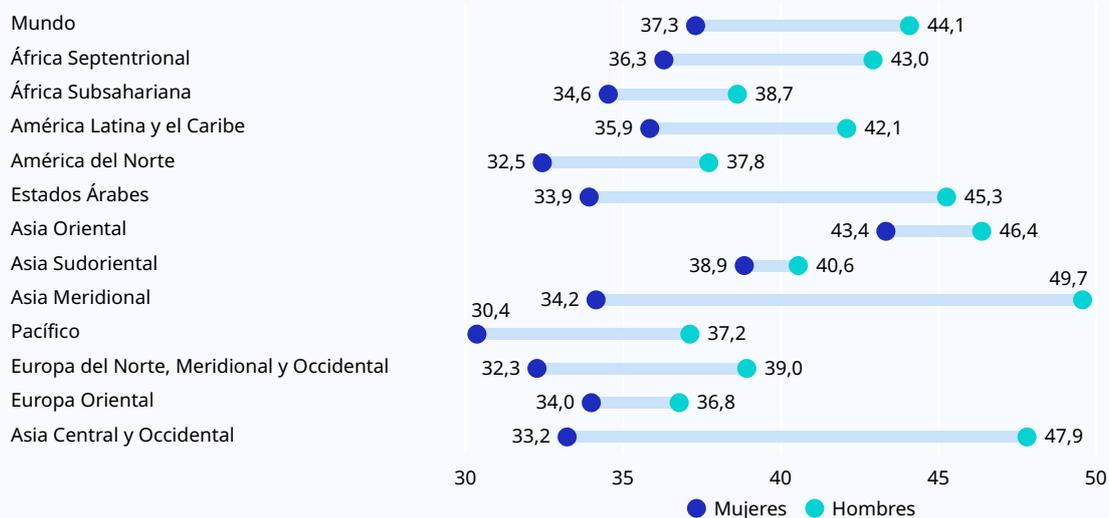
El bajo nivel de horas trabajadas por persona en los países de ingresos bajos está directamente relacionado con la falta de oportunidades de trabajo decente.

Aunque la tasa de ocupación es la más alta de todos los grupos de países por nivel de ingresos, el bajo promedio de horas trabajadas indica un alto grado de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, lo que a su vez también deprime los ingresos laborales y aumenta el riesgo de pobreza. La elevada productividad laboral permite a los trabajadores de los países de ingresos altos trabajar relativamente pocas horas semanales manteniendo un alto nivel de ingresos. En cambio, los trabajadores de los países de ingresos medianos trabajaron más de 42 horas semanales en promedio en 2022.

A escala mundial, las mujeres ocupadas trabajan unas siete horas semanales con una remuneración menor que la de los hombres, con grandes variaciones según las regiones (gráfico 1.12).

El menor número de horas que las mujeres dedican al empleo remunerado agrava las notables diferencias de género observadas en cuanto a las tasas de ocupación. Por lo tanto, la carga desigual de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres repercute no solo en su participación en el mercado de trabajo, sino también en sus horas de trabajo cuando están ocupadas. Curiosamente, las mujeres de Asia Meridional y Asia Central y Occidental, subregiones con grandes diferencias de género en las tasas de ocupación, no trabajan pocas horas en comparación con las cifras mundiales. Sin

► **Gráfico 1.12. Horas semanales trabajadas por persona ocupada, 2022, por género, en el mundo y por subregión**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

► **Cuadro 1.2. Horas semanales trabajadas en relación con el cuarto trimestre de 2019, en porcentaje y en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, 2020-2024, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos**

Grupo de países	Horas semanales trabajadas (ajustadas a la población) en relación con el T4 2019 (porcentajes)					Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (a razón de 48 horas semanales) de la diferencia de horas semanales trabajadas (ajustadas a la población) en relación con el T4 2019 (millones)				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Mundo	-8,7	-3,6	-1,4	-1,6	-1,3	-252,2	-106,3	-41,4	-47,2	-37,8
Países de ingresos bajos	-5,9	-4,6	-2,1	-2,1	-1,4	-10,9	-8,8	-4,2	-4,2	-2,9
Países de ingresos medianos-bajos	-11,2	-6,4	-2,7	-2,6	-2,1	-125,3	-72,1	-30,6	-30,2	-24,3
Países de ingresos medianos-altos	-7,1	-0,8	-0,3	-0,5	-0,4	-80,2	-8,5	-3,6	-5,4	-4,6
Países de ingresos altos	-7,6	-3,6	-0,6	-1,6	-1,3	-35,8	-16,9	-2,9	-7,4	-6,0

Nota: T4 2019: cuarto trimestre de 2019.

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

► **Cuadro 1.3. Personas desempleadas y tasa de desempleo, 2019-2024, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos**

Grupo de países	Género	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mundo	Total	5,5	6,9	6,2	5,8	5,8	5,8	191,9	235,2	216,4	205,2	208,2	210,9
	Mujeres	5,6	6,7	6,2	5,8	5,8	5,9	77,3	90,3	86,5	81,9	83,5	84,7
	Hombres	5,5	7,0	6,1	5,7	5,7	5,7	114,7	144,9	129,9	123,3	124,7	126,3
Países de ingresos bajos	Total	5,2	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	13,1	15,4	15,7	16,1	16,5	16,9
	Mujeres	5,4	6,1	6,1	6,0	6,0	6,0	6,0	6,9	7,2	7,3	7,5	7,7
	Hombres	5,0	5,7	5,6	5,5	5,5	5,4	7,2	8,4	8,6	8,8	9,0	9,2
Países de ingresos medianos-bajos	Total	5,5	7,4	6,4	6,2	6,1	6,2	70,1	93,8	82,8	82,0	83,3	85,3
	Mujeres	5,6	6,8	6,3	6,2	6,2	6,2	22,9	27,7	26,2	26,7	27,3	28,0
	Hombres	5,5	7,7	6,4	6,2	6,1	6,1	47,2	66,1	56,5	55,4	56,1	57,3
Países de ingresos medianos-altos	Total	6,0	6,8	6,3	6,0	5,8	5,8	78,6	85,3	82,6	78,4	76,9	77,0
	Mujeres	6,0	6,6	6,4	5,9	5,8	5,8	34,3	36,5	36,7	34,3	33,8	33,9
	Hombres	6,1	6,9	6,3	6,0	5,9	5,8	44,3	48,8	46,0	44,1	43,1	43,1
Países de ingresos altos	Total	4,8	6,5	5,6	4,5	4,9	5,0	30,1	40,7	35,2	28,7	31,5	31,8
	Mujeres	5,0	6,9	5,9	4,8	5,2	5,3	14,1	19,2	16,5	13,7	14,9	15,1
	Hombres	4,5	6,2	5,4	4,3	4,7	4,7	15,9	21,5	18,8	15,1	16,6	16,7

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

embargo, los hombres de esas dos subregiones son los que más horas semanales trabajan, de ahí las grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de la jornada.

Las horas trabajadas por trabajador disminuyeron masivamente en 2020. Una de las características definitivas de la crisis de la COVID-19, con las medidas de confinamiento y cierre de los lugares de trabajo, fue la repercusión relativamente leve sobre el empleo a pesar del importante descenso de la actividad laboral. El total de horas trabajadas, que rastrea el nivel de actividad laboral en una economía, disminuyó casi un 9 por ciento en relación con el cuarto trimestre de 2019, una vez ajustado el cálculo en función del crecimiento demográfico (cuadro 1.2). En consonancia con la recuperación incompleta del empleo y la disminución de las horas trabajadas por trabajador, el total de horas trabajadas (ajustadas a la población) en 2022 fue un 1,4 por ciento inferior a su nivel en el cuarto trimestre de 2019; este déficit equivale a 41 millones de empleos a tiempo completo²¹. La recuperación de las pérdidas de horas de trabajo es muy desigual en todo el mundo;

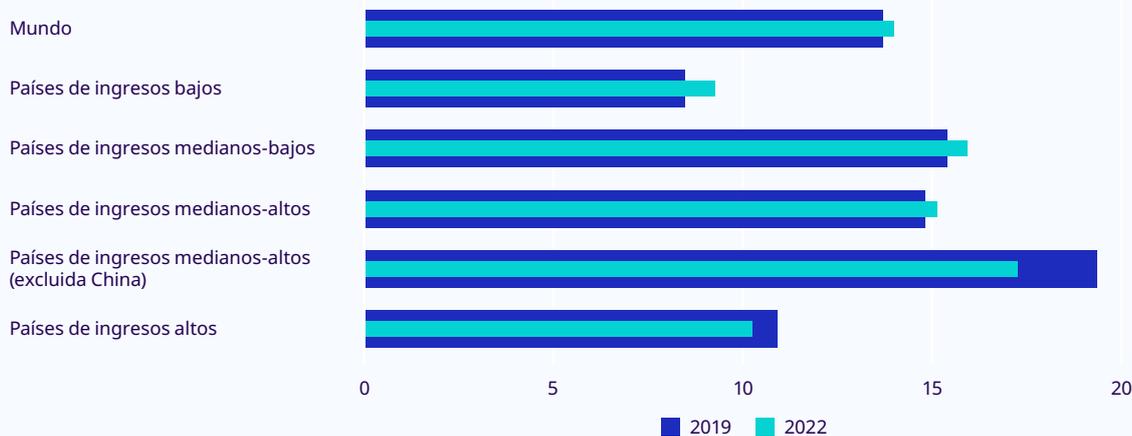
en 2022, los países de ingresos bajos y medianos-bajos seguían presentando déficits mucho mayores en comparación con el cuarto trimestre de 2019 (OIT 2022c). Se prevé que los déficits sigan aumentando en 2023 a nivel mundial, aunque solo marginalmente, y que luego se reduzcan en 2024, hasta situarse en torno al 1,3 por ciento mundial.

Desempleo

El número de personas desempleadas en el mundo disminuyó significativamente en 2022 a 205 millones, por debajo de los 235 millones registrados en 2020, pero todavía 13 millones por encima del nivel de 2019. En 2022, la tasa mundial de desempleo, del 5,8 por ciento, seguía siendo superior a la de 2019 (cuadro 1.3). Los países de ingresos altos han logrado reducir la tasa de desempleo en proporciones notables, hasta alcanzar el 4,5 por ciento en 2022, por debajo del 4,8 por ciento contabilizado en 2019. En contraste con los países de ingresos medianos-altos, que han recuperado la tasa de desempleo de 2019, tanto los países de ingresos bajos como los de

21 En la 10.ª edición del *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo* (OIT 2022c) se estima que el déficit de horas de trabajo fue equiparable a 40 millones de empleos a tiempo completo durante los tres primeros trimestres de 2022.

► **Gráfico 1.13. Tasas de desempleo juvenil, 2019 y 2022, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Nota: Se considera «jóvenes» a las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

ingresos medianos-bajos siguen soportando tasas que superan en más de medio punto porcentual los niveles anteriores a la crisis.

Se prevé que en 2023 las cifras de desempleo mundial aumenten ligeramente, en unos 3 millones de personas. El aumento previsto del desempleo, relativamente moderado a pesar de las perspectivas adversas de la economía mundial, se debe a los múltiples factores específicos de cada país, descritos anteriormente, que también limitan las pérdidas de empleo. Las empresas de los países de ingresos altos que hacen frente a la escasez de mano de obra en un contexto de envejecimiento de la población recurrirán, en la medida de lo posible, al mantenimiento preventivo de personal²². Las perspectivas económicas en los países de ingresos bajos y medianos-bajos no son muy negativas en comparación con las tendencias anteriores a la crisis. Además, esos países han mostrado históricamente una menor elasticidad del desempleo en respuesta al crecimiento económico. Se prevé que las tasas de desempleo se mantengan relativamente estables en todos los grupos de países por nivel de ingresos, excepto en el grupo de ingresos altos.

Las mujeres en el mercado de trabajo tienen una probabilidad ligeramente mayor que los hombres de estar desempleadas; su tasa de desempleo fue del 5,8 por ciento en 2022, esto es, 0,1 puntos porcentuales superior a la

de los hombres. Las mujeres también están expuestas a una mayor subutilización de la fuerza de trabajo, a nivel mundial y en todos los grupos de países por nivel de ingresos (véase el apartado «Déficit de empleo, más allá del desempleo» en esta misma sección). En 2020, la tasa de desempleo femenino aumentó mucho menos que la de los hombres porque las mujeres tendieron mucho más a abandonar el mercado laboral tras la pérdida del empleo, en parte debido a su mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado. En 2022, la brecha de género en la tasa de desempleo era cercana a su nivel de 2019, ya que la recuperación del empleo entre las mujeres vino acompañada de una recuperación de la tasa de actividad femenina. Se prevé que la evolución de las tasas de desempleo sea similar para mujeres y hombres en 2023 y 2024.

Los jóvenes que forman parte de la población activa tienen tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos, y se estima que la tasa mundial de desempleo juvenil fue cercana al 14 por ciento en 2022. Eso significa que 69 millones de jóvenes buscaron trabajo pero no lo encontraron²³. Las tasas de desempleo juvenil son más elevadas en los países de ingresos medianos-altos (excluida China), del 17 por ciento en 2022, y más bajas en los países de ingresos bajos, del 9 por ciento (gráfico 1.13). Las tasas de desempleo juvenil también presentan grandes variaciones regionales (OIT 2022f). En 2022 siguen siendo más altas que en 2019 en todo el mundo,

²² Es probable que muchos países de ingresos altos apoyen a las empresas para que retengan a los trabajadores mediante programas de conservación del empleo que se han utilizado durante la pandemia.

²³ Se define como desempleadas a aquellas personas que buscan empleo y se encuentran disponibles para trabajar.

pero han disminuido en los países de ingresos altos y medianos-altos, excluida China. Se prevé que el desempleo juvenil mundial aumente en un millón de personas entre 2022 y 2023 y que se mantenga más o menos estable en 2024. La cifra de 289 millones de jóvenes ninis (véase el gráfico 1.7) pone de relieve que el desempleo juvenil es solo uno de los múltiples escollos con que tropiezan los jóvenes en el mercado laboral.

Déficit de empleo, más allá del desempleo

El desempleo es el indicador cuantitativo más común de la subutilización de la fuerza de trabajo, pero también uno de los más restrictivos. Se considera que una persona está desempleada (o «desocupada», según la terminología adoptada por la 19.ª CIET), si está disponible para aceptar un puesto de trabajo anunciado con poca antelación y ha estado buscando empleo recientemente (CIET 2013). Aunque esta métrica es un indicador muy informativo de la subutilización de la fuerza de trabajo, ya que indica quiénes están sin trabajo y ejercen una presión inmediata sobre el mercado laboral, un gran número de personas no cumplen esas condiciones y, sin embargo, tienen interés en encontrar empleo. La necesidad insatisfecha total de empleo es mucho mayor de lo que se refleja en las cifras de desempleo. Un novedoso conjunto de datos de la OIT muestra la magnitud del concepto ampliado de subutilización de la fuerza de trabajo²⁴.

En 2022, unos 473 millones de personas no tenían un puesto de trabajo, pero estaban interesadas en encontrarlo. Esa demanda insatisfecha de empleo incluye a los 205 millones de personas desempleadas y a otros 268 millones de personas que, aunque deseaban un puesto de trabajo, no cumplían los requisitos para categorizarse como desempleadas. Este último grupo incluye, por ejemplo, a los trabajadores que se desalientan en la búsqueda porque no ven ninguna posibilidad de obtener

empleo y también a los que no se encuentran actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo a corto plazo, como las personas que tienen responsabilidades familiares y los estudiantes a tiempo completo. El déficit de empleo es un nuevo indicador que recoge la totalidad de la demanda de empleo insatisfecha —que se cifra en 473 millones de personas— y ofrece una representación mucho mejor de la subutilización de la fuerza de trabajo que el desempleo por sí solo.

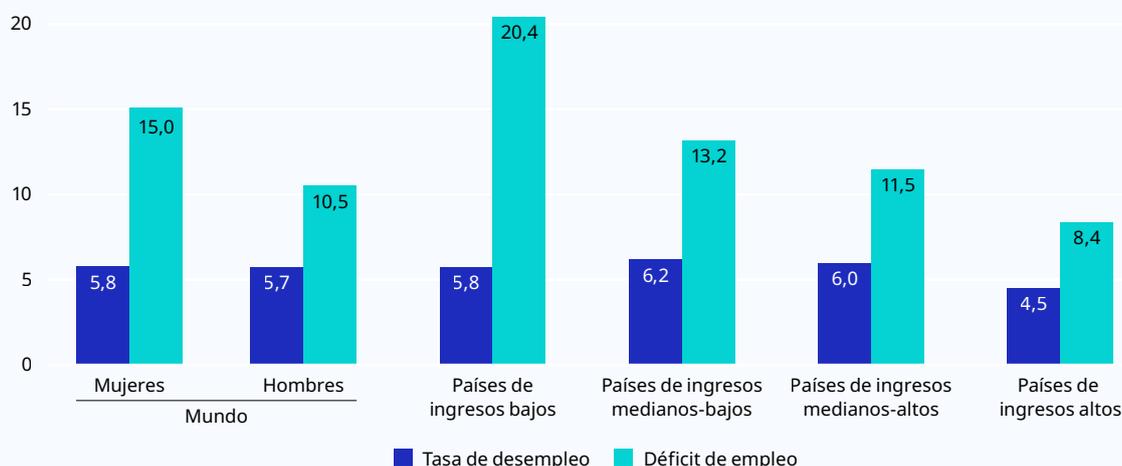
A escala mundial, la tasa de incidencia de déficit de empleo en 2022 fue del 12,3 por ciento, muy por encima de la tasa de desempleo mundial del 5,8 por ciento²⁵.

El déficit de empleo es especialmente grande en el caso de las mujeres. La tasa de desempleo mundial en 2022 fue similar para hombres y mujeres. Sin embargo, la tasa de incidencia de déficit de empleo de las mujeres fue del 15,0 por ciento, frente al 10,5 por ciento en el caso de los hombres (gráfico 1.14). Es decir, al aplicar este enfoque más amplio, se observa que 153 millones de mujeres más tienen una necesidad de empleo insatisfecha, dato que contrasta con los 115 millones de hombres en esa misma situación. Las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, pueden disuadir a muchas personas de buscar empleo o limitar su disponibilidad para aceptar puestos de trabajo anunciados con poca antelación. Estas limitaciones afectan desproporcionadamente a las mujeres y explican el enorme déficit observado con este indicador más amplio de la subutilización de la fuerza de trabajo. La diferencia entre el déficit de empleo más amplio y el desempleo también es desproporcionadamente mayor en el mundo en desarrollo. Hay dos factores que pueden contribuir a esta tendencia. En primer lugar, una elevada incidencia de la informalidad puede reducir las perspectivas de encontrar empleo y, en consecuencia, disuadir de buscarlo a quienes lo desean. En segundo lugar, la disponibilidad para ocupar un puesto de trabajo anunciado con poca antelación puede verse más limitada en los países en desarrollo, debido a la mayor cantidad de tiempo que se dedica a tareas domésticas que no pueden

24 Las nuevas estimaciones siguen las orientaciones de la 19.ª CIET. La «Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo» incluye conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para medidas de la subutilización de la fuerza de trabajo (CIET 2013). Las principales medidas de la subutilización de la fuerza de trabajo que se destacan en la resolución son la «subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo», la «desocupación» y la «fuerza de trabajo potencial». Un grupo adicional de interés en la medición de la subutilización de la fuerza de trabajo que se identifica en la resolución es el de los «no buscadores dispuestos», esto es, «aquellas personas “no ocupadas” que desean un puesto de trabajo pero que no llevaron a cabo “actividades de búsqueda” ni estaban “actualmente disponibles”» (CIET 2013). Este grupo muestra un menor grado de vinculación al mercado de trabajo que las personas que forman parte de la fuerza de trabajo potencial, pero no por ello dejan de ser pertinentes para el análisis social y de género, como se reconoce en la resolución. El nuevo conjunto de datos de la OIT sobre el déficit de empleo complementa el conjunto de indicadores existentes en las estimaciones modelizadas de la OIT, proporcionando estimaciones combinadas de la fuerza de trabajo potencial y de los no buscadores dispuestos. Por lo tanto, las estimaciones incluyen a quienes han buscado empleo recientemente pero no están disponibles para trabajar durante un periodo de referencia corto, a quienes no han buscado empleo recientemente pero están disponibles para trabajar durante un periodo de referencia corto, y a quienes no entran en ninguna de las categorías anteriores pero sí desean tener empleo.

25 La tasa de incidencia de la subutilización de la fuerza de trabajo, incluidos los no buscadores dispuestos, se define como análoga a la tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial, según el sistema conceptual utilizado en la 19.ª CIET. El déficit adicional de empleo se define como la suma de la fuerza de trabajo potencial y los no buscadores dispuestos dividida por la suma de la fuerza de trabajo ampliada y los no buscadores dispuestos. A partir de las últimas estimaciones disponibles de la fuerza de trabajo potencial (estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021), se deduce que en 2019 la fuerza de trabajo potencial representaba aproximadamente el 40 por ciento del déficit adicional de empleo; el resto comprendía a las personas que deseaban un puesto de trabajo, pero no estaban disponibles ni lo buscaban.

▶ **Gráfico 1.14. Tasa de desempleo y déficit de empleo, 2022, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

caracterizarse como empleo²⁶. Independientemente del mecanismo aplicado, las estimaciones apuntan a un déficit de empleo mucho mayor que la tasa de desempleo en los países en desarrollo. Así como las tasas de desempleo no varían mucho entre los grupos de países por nivel de ingresos, sí se observan diferencias sorprendentes en

cuanto al déficit de empleo. Así, los países de ingresos bajos y medianos-bajos presentan déficits de empleo muy elevados, del 20 y el 13 por ciento, respectivamente, mientras que el déficit es del 11 por ciento en los países de ingresos medianos-altos y alcanza solo el 8 por ciento en los países de ingresos altos (gráfico 1.14).

▶ Las condiciones laborales tenderán a empeorar

Más allá de la magnitud del déficit de empleo, la calidad de los puestos de trabajo sigue siendo una preocupación fundamental. Muchas personas no pueden permitirse estar sin empleo, debido a su pobreza y a la falta de acceso a mecanismos de protección social. En esos casos suelen emprender cualquier tipo de actividad, a menudo muy mal remunerada y, en ocasiones, con horas de trabajo insuficientes. La escasez de oportunidades de empleo mejores, en el contexto de la desaceleración prevista, obligará a los trabajadores a aceptar empleos de peor calidad. Además, como los precios suben más deprisa que las rentas nominales del trabajo, muchos trabajadores no podrán mantener sus ingresos reales. Ambos factores auguran un deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en dimensiones distintas del empleo.

Rentas del trabajo y desigualdad

La inflación, sobre todo si se origina por la subida de los precios de los productos básicos, altera sustancialmente la distribución de ingresos. El aumento de los precios de los insumos y de los bienes y servicios finales tensiona los presupuestos de las empresas y hogares que necesitan adquirirlos, pero también eleva los ingresos obtenidos por los vendedores. Los ingresos totales varían en función de los canales a través de los cuales la inflación repercute en la actividad real, y las estimaciones del PIB real muestran que los ingresos reales siguieron creciendo en la mayoría de los países en 2022. Sin embargo, eso no significa que la inflación no afecte a los ingresos reales de los hogares. En primer lugar, dependiendo del efecto del encarecimiento

26 Véase, por ejemplo, https://www.researchgate.net/publication/304636246_Time-Use_Surveys_in_Developing_Countries_An_Assessment.

de los productos básicos en la relación de intercambio, los países pueden sufrir una caída de los ingresos nacionales disponibles porque necesitan gastar más en importaciones. En segundo lugar, y ante todo, muchos trabajadores y empresas no pueden aumentar sus ingresos en consonancia con la inflación del costo de la vida o de los insumos, de modo que soportan pérdidas de ingresos reales. Por otro lado, algunos trabajadores y empresas registran aumentos de ingresos (muy) superiores a la tasa de inflación, por lo que sus ingresos reales aumentan. Todo ello altera los ingresos reales de la economía.

Las rentas del trabajo en el mundo se distribuyen de forma muy desigual: el 50 por ciento de los trabajadores con menos ingresos solo percibieron el 7,8 por ciento de los ingresos mundiales del trabajo en 2019, último año al que se refieren las actuales estimaciones.

Buena parte de la desigualdad se debe a diferencias entre países en cuanto al nivel de vida medio, antes que a la desigualdad interna de los países (OIT 2020). El promedio no ponderado de la participación del trabajo en el ingreso en todos los países que pasaron a situarse en la mitad inferior de la distribución de ingresos en 2019 fue del 17,2 por ciento. Los hogares de ingresos bajos y medianos son más vulnerables a la inflación debido a la composición de sus ingresos, activos y cestas de consumo (Gill y Nagle 2022).

La desigualdad mundial de los ingresos del trabajo ha disminuido desde 2005, principalmente gracias a la convergencia económica de los países de ingresos medianos (OIT 2020). La proporción que representan los ingresos laborales de los trabajadores situados en el 20 por ciento superior de la distribución mundial de ingresos se redujo del 76,6 por ciento en 2010 al 67,3 por ciento en 2019. Paralelamente, se ha producido un crecimiento significativo de los ingresos en los segmentos más bajos de la distribución (Milanovic 2022). Sin embargo, la participación del trabajo en el ingreso mundial disminuyó del 54,1 por ciento en 2004 al 52,6 por ciento en 2019. El descenso en este periodo forma parte de un descenso a más largo plazo en aquellos países sobre los que se dispone de datos (OIT 2020).

Los salarios medios reales disminuyeron en 2022, lo que significa que los trabajadores asalariados no pueden aumentar sus ingresos de forma proporcional a la inflación (OIT 2023). Ese descenso, que merma el poder adquisitivo de la clase media y golpea con especial virulencia a los grupos de ingresos bajos, se suma a las importantes pérdidas de masa salarial soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19. Se estima que el descenso de los salarios reales en 2022 ha sido más abrupto en las economías avanzadas, donde

alcanzó el 2,2 por ciento. Por su parte, las economías emergentes registraron un crecimiento salarial pequeño, aunque de signo positivo, del 0,8 por ciento.

La caída de los ingresos reales resulta devastadora especialmente para los hogares más pobres, que están expuestos al riesgo de caer en la pobreza y en la inseguridad alimentaria. Dado que los hogares más pobres destinan una proporción más alta de su presupuesto a las partidas de alimentos y transporte, el aumento del costo de la vida en los hogares de bajos ingresos puede ser entre 1 y 4 puntos porcentuales superior al que soportan los hogares de ingresos altos (OIT 2022e). El Banco Mundial estima que, en un marco hipotético pesimista, según el cual el impacto de los altos precios de los alimentos recae principalmente en el 40 por ciento inferior de la distribución de ingresos, 20 millones de personas más en todo el mundo se encontraban en situación de pobreza extrema en 2022, en comparación con el escenario de referencia, basado en la hipótesis de impacto homogéneo en toda la distribución de ingresos²⁷. Los efectos de la inflación actual sobre la pobreza extrema de los trabajadores son heterogéneos, pues el 65 por ciento de las personas en situación de pobreza extrema trabajan en la agricultura y la ganadería (Castañeda *et al.* 2018) y, por lo tanto, también pueden beneficiarse de un aumento de los ingresos debido a la subida de los precios de los alimentos, tal vez hasta un punto que les permita salir de la pobreza²⁸. Al mismo tiempo, millones de personas viven y trabajan en zonas rurales donde la productividad agrícola es insuficiente, por lo que dependen de los alimentos comprados; de ahí el aumento significativo de la inseguridad alimentaria en 2022 (recuadro 1.1).

Se estima que, en 2022, vivían en situación de pobreza extrema 214 millones de trabajadores, lo que corresponde aproximadamente al 6,4 por ciento de las personas ocupadas en el mundo (cuadro 1.4). El importante descenso de 14 millones de trabajadores desde 2020 es consecuencia de la supresión de las medidas que mantenían cerrados los lugares de trabajo²⁹. Sin embargo, un dato preocupante es que, en el caso de los países de ingresos bajos, la tasa de pobreza laboral extrema en 2022 no parece haber variado desde 2019. Este estancamiento, tras algunos avances prometedores en los decenios anteriores, no augura nada bueno con miras a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, la erradicación de la pobreza en todas sus formas. El número de trabajadores pobres va en aumento en los países de ingresos bajos, dado que gran parte de la expansión del empleo se produce en la agricultura de subsistencia y otras actividades informales poco retribuidas.

27 Datos obtenidos de <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty> el 13 de octubre de 2022.

28 Entre los trabajadores pobres, una parte sustancial de la producción de alimentos se destina al consumo propio y, por lo tanto, sería «presupuestariamente neutra» con independencia del precio en el mercado mundial.

29 Los cierres de lugares de trabajo en 2021 afectaron especialmente a los países de Asia Meridional y Sudoriental.

► Recuadro 1.1. La explosión de los precios de los alimentos agrava la inseguridad alimentaria

El mundo se enfrenta a la mayor crisis alimentaria de la historia moderna. Según las recientes estimaciones de 79 países en los que está presente el Programa Mundial de Alimentos (PMA), 349 millones de personas se encontraban en una situación de inseguridad alimentaria aguda en 2022, es decir, que la incapacidad de esas personas para consumir alimentos adecuados ponía en peligro inmediato su vida y/o sus medios de subsistencia (PMA 2022). En el transcurso de la crisis de la COVID-19, agravada con el conflicto de Ucrania, el número de personas en situación de inseguridad alimentaria grave ha aumentado en 200 millones. Las estimaciones mundiales indican que entre 702 y 828 millones de personas padecían hambre o prevalencia de subalimentación en 2021, lo que supone un incremento de 150 millones con respecto a 2019 (FAO *et al.* 2022). El hambre y la inseguridad alimentaria se exacerban con la subida de los precios de los alimentos como consecuencia de factores económicos, conflictos activos que obstaculizan o impiden directamente la actividad agrícola, y perturbaciones meteorológicas que tendrán una incidencia más grave y frecuente con el cambio climático (PMA 2022).

► Cuadro 1.4. Pobreza laboral extrema, 2000-2022, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos

Grupo de países	Proporción de pobreza laboral extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día) (porcentajes)						Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día) (millones)					
	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2000	2010	2019	2020	2021	2022
Mundo	25,8	13,7	6,7	7,2	6,7	6,4	666,9	405,9	218,8	228,3	220,6	214,3
Países de ingresos bajos	56,9	45,6	38,3	38,8	38,5	38,6	81,3	86,2	92,7	95,0	97,7	101,6
Países de ingresos medianos-bajos	35,5	20,2	9,6	10,4	9,3	8,2	308,1	213,1	115,6	122,5	112,6	102,2
Países de ingresos medianos-altos	25,9	9,1	0,8	0,9	0,8	0,8	277,2	106,5	10,4	10,6	10,1	10,3

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

Cambios en la composición del crecimiento del empleo

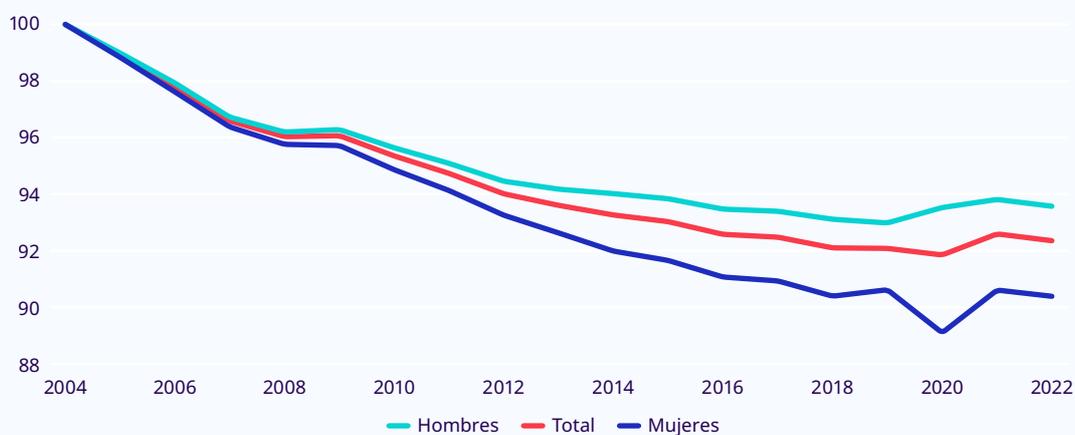
La seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, un horizonte con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la libertad de las personas para expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectan a su vida son factores tan importantes para lograr la justicia social como las oportunidades de realizar un trabajo productivo que proporcione unos ingresos justos. Por consiguiente, el tipo de empleo que desempeñan los trabajadores es un factor muy importante que se investigará en este apartado.

La informalidad carece de muchas características de la relación laboral formal que son importantes para avanzar en la justicia social. Los trabajadores informales se dedican a actividades económicas que —en la legislación

o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Estos trabajadores, al igual que las empresas dirigidas por empleadores informales, por lo general carecen de reconocimiento jurídico, incumplen sus obligaciones fiscales y tropiezan con dificultades para entablar acuerdos comerciales. Además, los trabajadores informales tienen mayores probabilidades de vivir en condiciones de pobreza (OIT 2018b).

En 2022 unos 2000 millones de trabajadores tenían un empleo informal en el mundo. La informalidad había evolucionado a la baja durante el último decenio y medio, mostrando una caída de las tasas mundiales de 5 puntos porcentuales entre 2004 y 2019, y una ralentización del ritmo de descenso hacia el final del periodo (gráfico 1.15). En 2020, los trabajadores informales sufrieron de manera desproporcionada los efectos de las medidas de confinamiento, cierre de lugares de trabajo y demás restricciones sanitarias. Esto se debe principalmente a que los trabajadores informales están sobrerrepresentados en

► Gráfico 1.15. Índice de incidencia del empleo informal, 2004-2022, por género (2004 = 100)



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

las microempresas y pequeñas empresas³⁰. Además, los trabajadores informales tienen un acceso más limitado a medidas de apoyo, como programas de conservación del empleo y modalidades de trabajo flexible. Las tendencias de la informalidad han diferido notablemente en función del género. Las mujeres que trabajaban en la economía informal sufrieron pérdidas de empleo en proporciones desmesuradas, lo que redujo la tasa de incidencia de la informalidad entre las mujeres durante el año 2020, mientras que, en el caso de los hombres, la incidencia de la informalidad aumentó. Estos datos refrendan la opinión de que la demanda de cuidados, junto con la falta de acceso de los trabajadores informales a fórmulas de teletrabajo, horarios flexibles o licencias, elevó desproporcionadamente la tasa de destrucción de empleo femenino en la economía informal (OIT 2018b y 2019c; Banco Mundial 2020; FMI 2020; ONU Mujeres 2020; İlkkaracan y Memiş 2021).

La recuperación de la pandemia está impulsada por el empleo informal. Cuando se inició la recuperación de las economías, después de que los países levantaran las medidas de confinamiento y demás restricciones sanitarias, los empleos informales repuntaron más rápido que los formales, de ahí que se haya detenido la lenta pero constante reducción de la informalidad, sostenida durante más de un decenio. Unos dos tercios de los puestos de trabajo creados entre 2020 y 2022 se inscribían en la economía informal; por lo tanto, la incidencia de la informalidad fue ligeramente mayor en 2022 que en 2019. El crecimiento

del empleo informal ha sido especialmente drástico en el caso de las mujeres (OIT 2022c). La escasez de datos, sobre todo durante la crisis de la COVID-19 y la posterior recuperación, obliga a interpretar con cautela estas tendencias; no obstante, la evolución resulta preocupante, ya que indica un deterioro en un ámbito que registraba avances palpables. Además, si el entorno económico se deteriorara más de lo previsto actualmente, la tendencia al alza de la informalidad podría prolongarse a medio plazo.

La desaceleración económica prevista en los países de ingresos altos tendrá, probablemente, una importante repercusión en los países de ingresos bajos y medianos a través de las cadenas mundiales de suministro. Se calcula que el crecimiento de las importaciones de las economías avanzadas disminuirá de una tasa media del 3,5 por ciento en el periodo 2015-2019 a solo el 2 por ciento en 2023³¹. En consecuencia, las actividades de las cadenas mundiales de suministro vinculadas a esas economías podrían perder importancia como fuente de crecimiento del empleo en las economías en desarrollo y emergentes. Esta tendencia podría acentuarse con la reorganización de las cadenas de suministro de las empresas, habida cuenta de su vulnerabilidad a la perturbación de la oferta durante la crisis de la COVID-19 y los cambios geopolíticos (Kearney 2022; Maihold 2022). Esos ajustes a corto plazo de las cadenas de suministro se sustentan en una tendencia a más largo plazo de desaceleración de la globalización (véase la sección «Riesgos para las perspectivas» en este mismo capítulo).

30 Véase, por ejemplo, un análisis del impacto diferencial de la pandemia en las empresas según su tamaño en OIT (2021e).

31 Cálculo basado en los datos de *Perspectivas de la economía mundial* del FMI, octubre de 2022.

► Recuadro 1.2. Contabilización de los empleos vinculados a cadenas mundiales de suministro

En este capítulo, las estimaciones que caracterizan los puestos de trabajo relacionados con las cadenas mundiales de suministro se basan en la metodología insumo-producto (cuya descripción y cobertura por países se detallan en el anexo D). Esta metodología permite rastrear, con la ayuda de los cuadros de insumos y productos, las proporciones del producto de una actividad económica que en algún punto de la cadena de suministro cruzan las fronteras internacionales. A continuación, esas proporciones se traducen en número de empleos totales de la economía y desglosados por determinadas características. Solo se analizan los puestos de trabajo en actividades no agropecuarias, ya que las empresas agrícolas vinculadas a cadenas mundiales de suministro probablemente presentan características de empleo muy diferentes de las de otras empresas del sector primario, y en la fecha de redacción de este informe no existen estimaciones sólidas de esas diferencias. En otras actividades económicas, es probable que las diferencias sean menores —por ejemplo, las mismas empresas participan en cadenas mundiales de suministro conectadas con países de ingresos altos y en otras cadenas de suministro—, por lo que las estimaciones son menos sensibles a las hipótesis subyacentes (véase el anexo D). Por su naturaleza, los servicios no de mercado están muy poco expuestos a las cadenas mundiales de suministro, por lo que se excluyen del análisis.

En el gráfico 1.16 se analizan los efectos de la composición sectorial, indicando la incidencia ponderada de las características del empleo. Es decir, se muestra si los sectores con mayor proporción de empleos vinculados a cadenas mundiales de suministro presentan, por término medio, una incidencia mayor o menor de una determinada característica del empleo que el resto de la economía. El gráfico puede interpretarse como una muestra de la incidencia de una característica concreta en las actividades relacionadas con las cadenas mundiales de suministro solo si se parte de la hipótesis de que, dentro de cada sector, las actividades inscritas en las cadenas mundiales de suministro tienen la misma incidencia de una característica que el resto de las actividades. Es poco probable que se corrobore tal hipótesis. Por ejemplo, existen numerosas evidencias de que las empresas exportadoras tienden a pagar salarios más altos que las no exportadoras (Milner y Tandrayen 2007; Melitz y Redding 2014). Además, las tasas de formalidad y de empleo asalariado también suelen más elevadas entre los exportadores que entre los no exportadores. Por consiguiente, en el gráfico 1.16, es probable que la incidencia del empleo asalariado en las actividades vinculadas a cadenas mundiales de suministro esté infravalorada y que la incidencia de la informalidad y los bajos salarios esté sobrevalorada.

Las cadenas mundiales de suministro vinculadas a países de ingresos altos representan una importante fuente de empleo en los países de ingresos medianos.

En una muestra de 24 países de ingresos medianos, la proporción del empleo en actividades inscritas en cadenas mundiales de suministro conectadas con países de ingresos altos, con exclusión de la agricultura y los servicios no de mercado³², era del 11,3 por ciento en 2021, por debajo del 13,7 por ciento de 2000 (recuadro 1.2). En 5 de los 24 países de ingresos medianos, la proporción supera el 20 por ciento. El porcentaje de empleo en el ámbito de cadenas mundiales de suministro conectadas con otros países de ingresos medianos fue del 8,9 por ciento. A diferencia de las grandes economías, que tienen un amplio mercado interior, el empleo en las economías más pequeñas tiende a depender mucho más de las cadenas mundiales de suministro. En consecuencia, la desaceleración económica de los países de ingresos altos podría provocar un desplazamiento de la creación de empleo en

los países de ingresos medianos hacia actividades ajenas a esas cadenas. Este cambio podría suponer una mayor participación de las cadenas de suministro intrarregionales, pero también potenciar actividades no relacionadas con las cadenas mundiales de suministro. El siguiente análisis parte de la hipótesis de que las cadenas de suministro intrarregionales no son plenamente capaces de suplir la creación de empleo a corto plazo, lo que se traduce en un desplazamiento de puestos de trabajo hacia actividades no relacionadas con las cadenas mundiales de suministro³³. Se examinan las características del empleo fuera de los servicios no de mercado, ya que estos dependen mucho de los presupuestos públicos asignados y, por lo tanto, generalmente no serán una alternativa viable de creación de empleo, a menos que los gobiernos aumenten las asignaciones presupuestarias. El desplazamiento del empleo de las actividades relacionadas con las cadenas mundiales de suministro a otras actividades económicas tendrá consecuencias para la composición del empleo en

32 Los servicios no de mercado corresponden a actividades como la administración pública, la enseñanza, los servicios de salud y los servicios y actividades comunitarios, sociales y de otro tipo. Véase <https://ilostat ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>.

33 Esta hipótesis puede estar motivada por varias razones. Entre otras cosas, los consumidores de los países de ingresos medianos difícilmente podrán suplir el poder adquisitivo de los consumidores de los países de ingresos altos, especialmente durante un periodo de desaceleración económica.

► **Gráfico 1.16. Incidencia ponderada de características del empleo en países de ingresos medianos, actividades inscritas en cadenas mundiales de suministro vinculadas con países de ingresos altos y todas las actividades, 2019 (en porcentaje)**



Nota: Las ponderaciones vienen dadas por la proporción de empleo de ese sector en el empleo total, o por la proporción de empleo relacionado con cadenas mundiales de suministro de ese sector respecto del empleo total relacionado con cadenas mundiales de suministro. En ambos casos, el «total» excluye los servicios no de mercado; el «total» también excluye la agricultura y la ganadería del cómputo del empleo relacionado con cadenas mundiales de suministro. Los datos se refieren a 24 países de ingresos medianos, en su mayoría asiáticos. Los servicios no de mercado excluidos del gráfico son la administración pública, los servicios sociales y de salud, la enseñanza, las actividades artísticas y de esparcimiento. Los trabajadores «muy calificados» tienen ocupaciones que requieren una alta calificación. Se considera «jóvenes» a las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años. Los trabajadores «con baja remuneración» son aquellos que perciben menos de dos tercios de la mediana de ingresos mensuales.

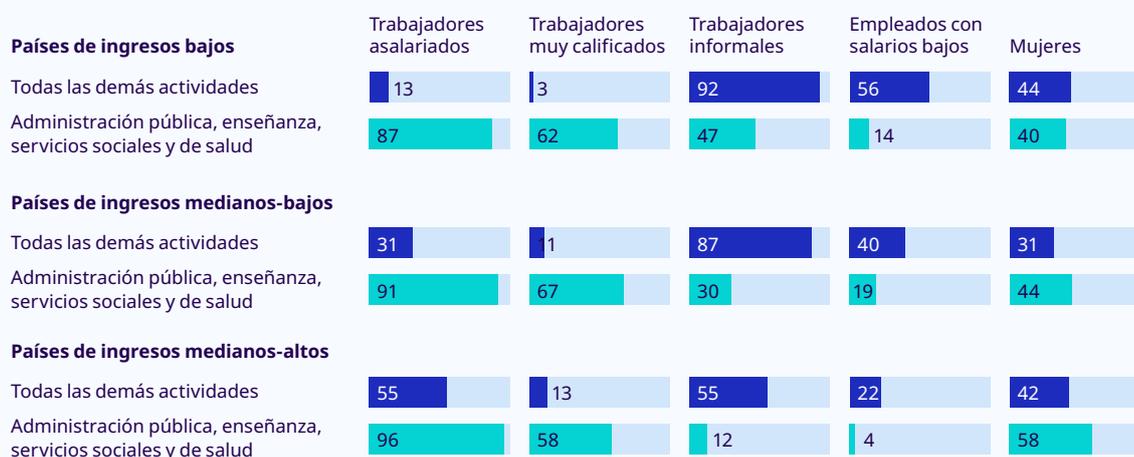
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en los cuadros de insumos y productos multirregionales del Banco Asiático de Desarrollo (BAD); véase el recuadro 1.2.

factores como el género, la edad, la situación laboral, la formalidad y la remuneración.

Si se produjera una traslación del crecimiento del empleo en los países de ingresos medianos desde las actividades de las cadenas mundiales de suministro vinculadas a países de ingresos altos hacia otras formas de actividad, distintas de los servicios no de mercado, probablemente se deteriorarían las condiciones de trabajo. La probabilidad de que un trabajador sea informal o independiente es significativamente menor en los sectores con una elevada proporción de actividades inscritas en cadenas mundiales de suministro vinculadas a países de ingresos altos que en otras actividades (excluidos los servicios no de mercado) (gráfico 1.16). Por el contrario, en los países de ingresos medianos, la proporción de trabajadores muy calificados es menor en los sectores con fuerte presencia en las cadenas mundiales de suministro vinculadas a países de ingresos altos que en el resto de la economía, lo que se explica porque los países de ingresos medianos concentran la mayor parte de plantas manufactureras del mundo, y la mayoría de las ocupaciones

típicas de la industria manufacturera no están clasificadas como de alta calificación. Por otro lado, la proporción de empleados con baja remuneración —es decir, menor que dos tercios de la mediana— es ligeramente inferior en las actividades muy vinculadas a las cadenas mundiales de suministro. No obstante, conviene señalar que la «baja remuneración» se refiere aquí únicamente a los *empleados*; el paso a actividades no inscritas en cadenas mundiales de suministro aumenta enormemente las probabilidades de ser trabajador independiente o trabajador familiar auxiliar, y estas personas están mucho más expuestas a un riesgo de pobreza laboral que los empleados (Huynh y Kapsos 2013). Los porcentajes de empleo de las mujeres son ligeramente menores (y a grandes rasgos coincidentes con los de los jóvenes) en los sectores con una elevada proporción de actividades relacionadas con cadenas mundiales de suministro que en los países de ingresos medianos en general, lo que indica que la traslación del crecimiento del empleo de las actividades inscritas en cadenas mundiales de suministro a otras actividades no supondría una carga desproporcionada ni para las mujeres ni para los

▶ **Gráfico 1.17. Proporción del tipo de trabajadores por actividades económicas, 2021, por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Nota: «Baja remuneración» significa que los trabajadores perciben menos de dos tercios de la mediana del salario mensual.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

jóvenes³⁴. Otros análisis realizados en la subregión de Asia Sudoriental, que van más allá de la simple comparación de promedios, muestran que las concatenaciones progresivas y regresivas en las cadenas mundiales de valor inciden positivamente en la reducción de la pobreza laboral y el aumento de la productividad (Blanas, Huynh y Viegelahn, de próxima publicación).

La reducción del gasto y del empleo público en los países emergentes y en desarrollo mermaría la calidad media del empleo. Los países podrían verse obligados a reducir el gasto si sus condiciones de financiación

empeorasen por efecto indirecto del endurecimiento de la política monetaria; podrían producirse recortes importantes del gasto en caso de crisis de la deuda. Los trabajadores en actividades económicas muy dependientes del gasto público —administración pública, enseñanza, servicios sociales y de salud— tienen muchas más probabilidades de ser empleados, muy calificados y formales, y muchas menos probabilidades de estar poco remunerados (gráfico 1.17). En consecuencia, la calidad media del empleo disminuiría si los países recortaran sustancialmente el gasto público.

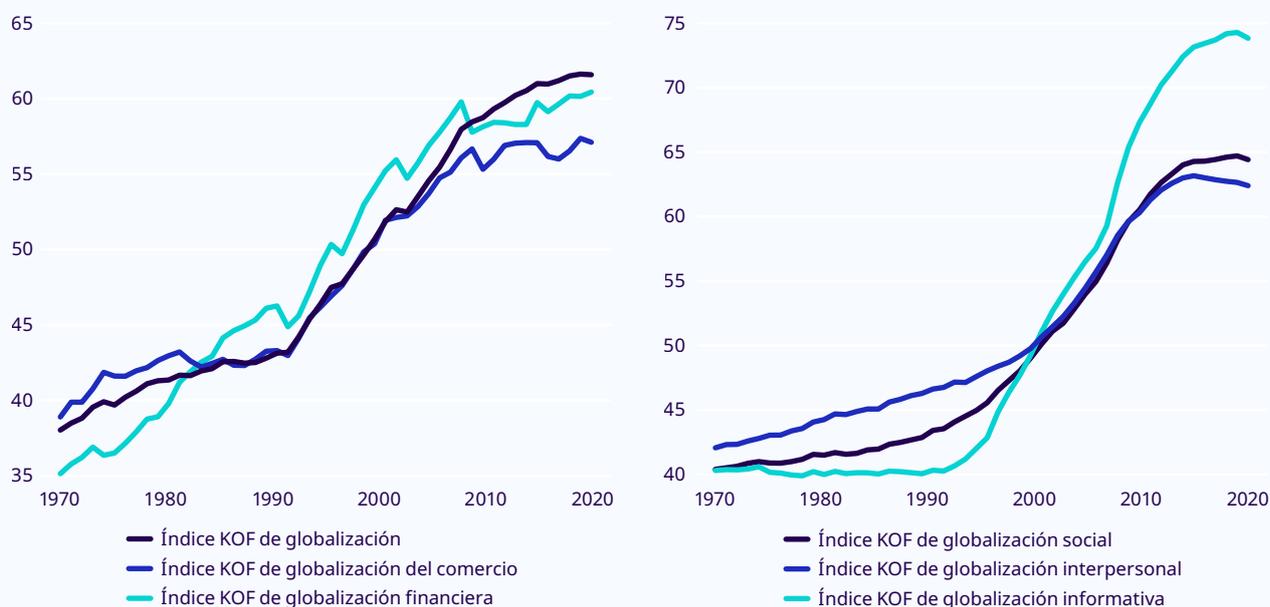
▶ Riesgos para las perspectivas

Las perspectivas del mercado de trabajo descritas en este informe presentan importantes riesgos de evolución a la baja. Por un lado, el crecimiento económico mundial corre un riesgo significativo de retroceder a tasas inferiores al 2 por ciento por diversas razones: errores asociados a la política de endurecimiento monetario, la fortaleza del dólar, la persistencia de fuerzas inflacionistas, el sobreendeudamiento generalizado en mercados emergentes vulnerables, la interrupción del

suministro de gas a Europa, la reaparición de la alarma sanitaria a nivel mundial y una mayor desaceleración del crecimiento económico de China (FMI 2022). Un menor crecimiento económico y una menor demanda agregada también afectarán negativamente a la creación de empleo. Sin embargo, las perspectivas del mercado de trabajo podrían evolucionar negativamente incluso si no se materializan esas amenazas. Por ejemplo, si las empresas no logran retener a los trabajadores y si las condiciones de

34 En Asia Sudoriental, las mujeres y los jóvenes están ligeramente sobrerrepresentados en las actividades relacionadas con las cadenas mundiales de suministro en comparación con el resto de la economía (BAD, de próxima publicación).

► Gráfico 1.18. Evolución de la globalización económica, financiera y social, 1970-2022



Fuente: Índice KOF de globalización: <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>.

financiación empeoraran sustancialmente, se produciría un brusco aumento del desempleo que deprimiría aún más el crecimiento. Los tipos de interés de los bonos soberanos pueden alcanzar niveles que obliguen a los gobiernos a adoptar medidas de austeridad para evitar nuevas distorsiones³⁵, en detrimento de las medidas de apoyo que hogares y empresas necesitan para sobrellevar la crisis. En los países de ingresos bajos y medianos, existe el riesgo de que el crecimiento económico no sea muy inclusivo y de que este factor, unido a la subida de los precios de los alimentos y la energía, cercene los ingresos disponibles de buena parte de los hogares. Esto, a su vez, reduciría la demanda de muchos bienes y servicios de producción local, provocando probablemente una reducción del crecimiento del empleo, al menos en la economía formal.

La desaceleración de la globalización limita las oportunidades de trabajo decente en los países de ingresos bajos y medianos. La aparición de una clase media mundial y la notable reducción de la pobreza laboral se vieron favorecidas, a lo largo de los dos últimos decenios, por una integración continuada de los mercados internacionales y por la integración de los mercados frontera en las cadenas mundiales de suministro. Sin embargo, esta dinámica ya empezó a ralentizarse tras la crisis financiera mundial de 2009. Las crecientes tensiones geopolíticas entrañan un

riesgo de reducción de las cadenas de suministro, junto al posible retroceso en la creación de trabajo decente (véase el gráfico 1.18). Además de la relocalización o traslado de las actividades de alta cualificación a las economías avanzadas o más cerca de ellas, cabe prever que la búsqueda de múltiples proveedores para reforzar la resiliencia de las cadenas de suministro eleve los costos y revierta parte de los beneficios obtenidos con la globalización en los decenios anteriores. Aunque esta evolución puede repercutir poco en el empleo, se sumará a las presiones sobre los costos, manteniendo las tasas de inflación por encima de los niveles observados anteriormente. Sin embargo, el llamado *friend-shoring* —esto es, la tendencia a concentrar la producción y obtención de insumos en países que inspiran confianza— ofrecerá oportunidades a las economías que logren presentarse como socios fiables.

Los escollos que frenan la evolución de la productividad pueden limitar aún más el progreso del nivel de vida y de los salarios reales. Es desalentador observar el bajo crecimiento de la productividad, tanto en las economías avanzadas como en los principales países emergentes. Parte de la desaceleración de la productividad en los mercados frontera era previsible, al haber menguado otros posibles beneficios del ajuste estructural. Sin embargo, incluso en la frontera tecnológica, el crecimiento de la

³⁵ La sostenibilidad de la deuda es un problema. Los fondos de pensiones, como grandes tenedores de deuda pública, se exponen a sufrir problemas de solvencia si los precios de los bonos bajan en exceso.

productividad no ha mostrado la aceleración esperada. A pesar del impresionante crecimiento y rentabilidad de las grandes empresas de la economía digital, sus innovaciones hasta la fecha no han logrado provocar una aceleración más generalizada de la productividad, dada la dificultad de difundirlas. Parte de los obstáculos a la difusión radican en la importancia sustancial de los activos intangibles en el modelo de negocio, por lo que solo unas pocas empresas cosechan beneficios (Bessen 2022; Ernst 2022). Se necesitará un entorno regulatorio propicio, junto con una inversión acelerada en competencias humanas, para permitir una mayor difusión de los beneficios de la innovación digital en todos los sectores de la economía.

Persiste una profunda incertidumbre mundial en un entorno plagado de riesgos, lo que contrae la inversión y la creación de empleo. Se observa desde hace

quince años una acuciante incertidumbre, que comenzó con la crisis financiera mundial y se agudizó con la pandemia de COVID-19 y el conflicto de Ucrania. Las grandes crisis, de carácter financiero o sanitario, suelen desencadenar nuevas perturbaciones por el efecto en cadena que tienen en el tejido social (Tooze 2022). En particular, a menos que reciban apoyo mediante enérgicas medidas de política, las economías no suelen recuperar la producción perdida y, lo que es peor, tienden a instalarse en una senda de desarrollo económico menos dinámica (Cerra y Saxena 2008). La ruptura de las expectativas y la intensificación de los conflictos en torno a la distribución de los ingresos provocan malestar social e inestabilidad política (Vlandas y Halikiopoulou 2022). Las crisis socioeconómicas se retroalimentan, creando largos periodos de inestabilidad económica y política que exigen una profunda revisión y un nuevo contrato social.

▶ Renovar el contrato social e impulsar la justicia social

La economía mundial ha sufrido no menos de cinco grandes crisis con repercusiones mundiales en los últimos veinticinco años. Las tensiones geopolíticas, las crisis financieras y una pandemia mundial han mermado la confianza en la capacidad de los responsables políticos nacionales y del sistema multilateral para responder a las necesidades más imperiosas de las sociedades.

Es preciso enfocar las políticas desde una perspectiva más centrada en el ser humano para reforzar la resiliencia de las economías y las sociedades, a fin de avanzar en la justicia social en un contexto de crisis y grandes cambios en curso. Se necesita una protección laboral y social más fuerte, que dé seguridad a los trabajadores y sus familias frente a diversas formas de riesgo, así como un modelo de educación y formación profesional más ambicioso, que ayude a los trabajadores a cambiar de sector u ocupación. Existen grandes carencias educativas, que suponen importantes obstáculos para la transformación estructural y la mejora de la productividad (véase el capítulo 3). También es necesario aplicar más firmemente el enfoque centrado en las personas, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT de 2019 y el Llamamiento mundial a la acción de 2021, para robustecer los contratos sociales nacionales e impulsar la

justicia social mundial frente a las presiones cada vez más fuertes del contexto actual.

La Constitución de la OIT nos recuerda que la **justicia social es una condición previa para la paz permanente**. En su preámbulo se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales». La OIT, organización fundada en 1919 a raíz de una guerra mundial, una pandemia mundial y un descontento laboral y social generalizado, asumió el mandato de promover la mejora de las condiciones de trabajo en aras de la justicia y la humanidad, y de velar por la paz permanente en el mundo. Aunque no se ha establecido una única definición autorizada de justicia social, existe un amplio consenso entre los mandantes de la OIT sobre la importancia capital del trabajo decente, que comprende el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo productivo y libremente elegido, la protección social universal y el diálogo social como medio para conformar un progreso económico que beneficie a todos. Las tendencias del mercado de trabajo expuestas en este capítulo subrayan la importancia crítica que sigue teniendo este programa para todas las sociedades.

Bibliografía

- ▶ Alianza Mundial para Mejorar la Nutrición. 2022. *Current Challenges Facing Small- and Medium-Sized Enterprises in the Food System: Results of an Online Survey*. <https://sunbusinessnetwork.org/wp-content/uploads/2022/09/SBN-SME-Survey-2022-Results-Final.pdf>.
- ▶ Allianz Research. 2022. «Insolvency Report 2022», 18 de mayo de 2022. https://www.allianz-trade.com/en_global/news-insights/news/insolvency-report-2022.html.
- ▶ BAD (Banco Asiático de Desarrollo). De próxima publicación. *ASEAN and Global Value Chains: Locking in Resilience and Sustainability*.
- ▶ Bach, Katie. 2022. «New Data Shows Long Covid Is Keeping as Many as 4 Million People out of Work». *Brookings*, 24 de agosto de 2022. <https://www.brookings.edu/research/new-data-shows-long-covid-is-keeping-as-many-as-4-million-people-out-of-work/>.
- ▶ Banco Mundial. 2020. «Who on Earth Can Work from Home?». Working Paper 9347. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34277#:~:text=The%20ability%20to%20telework%20is,lagging%20regions%2C%20and%20poor%20workers>.
- ▶ Braga, João Paulo. 2022. «Greening Macroeconomic Policies: Current Trends and Policy Options», ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_863317.pdf.
- ▶ BCE (Banco Central Europeo). 2022. «Update on Economic, Financial and Monetary Developments», *Economic Bulletin* 3. <https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/html/eb202203.en.html>.
- ▶ Bessen, James. 2022. *The New Goliaths*. New Haven: Yale University Press.
- ▶ Blanas, Sotiris, Phu Huynh y Christian Viegeln. De próxima publicación. «Global Value Chains and Labour Markets in South-East Asia from a Global Comparative Perspective», ILO Working Paper.
- ▶ Bohnenberger, Katharina. 2022. «Is it a Green or Brown Job? A Taxonomy of Sustainable Employment». *Ecological Economics* 200: 107469.
- ▶ Castañeda, Andrés, Dung Doan, David Newhouse, Minh Cong Nguyen, Hiroki Uematsu y João Pedro Azevedo. 2018. «A New Profile of the Global Poor». *World Development* 101 (enero): 250-267. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.08.002>.
- ▶ Cerra, Valerie, y Sweta Chaman Saxena. 2008. «Growth Dynamics: The Myth of Economic Recovery». *American Economic Review* 98 (1): 439-457.
- ▶ CIET (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo). 2013. Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf.
- ▶ Cox, Tracy. 2021. «How Many People Get 'Long COVID?' More than Half, Researchers Find». *PennState*, 13 de octubre de 2021. <https://www.psu.edu/news/research/story/how-many-people-get-long-covid-more-half-researchers-find/>.
- ▶ DESTATIS (Oficina Federal de Estadística de Alemania). 2022. «Zusammenhang zwischen Materialknappheit und Industrieaktivität». Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Industrie-Verarbeitendes-Gewerbe/materialknappheit-industrieaktivitaet.html>.
- ▶ Ernst, Ekkehard. 2020. «The Return of the Fourth Horseman: How the Current Pandemic Might Re-shape Our World». *Medium*, 30 de marzo de 2020. https://medium.com/@ekkehard_ernst/the-return-of-the-fourth-horseman-how-the-current-pandemic-might-re-shape-our-world-4f82d7f8eac4.
- ▶ —. 2022. «The AI Trilemma: Saving the Planet without Ruining Our Jobs». *Frontiers in Artificial Intelligence* 5 (octubre). <https://doi.org/10.3389/frai.2022.886561>.

- ▶ FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola), UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), PMA (Programa Mundial de Alimentos) y OMS (Organización Mundial de la Salud). 2022. *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022. Adaptación de las políticas alimentarias y agrícolas para hacer las dietas saludables más asequibles*. <https://www.fao.org/documents/card/es/c/CC0639ES>.
- ▶ Federal Reserve Bank of New York. 2022. «Global Supply Chain Pressure Index».
- ▶ Feijao, Carolina, Isabel Flanagan, Christian van Stolk y Salil Gunashekar. 2021. *The Global Digital Skills Gap: Current Trends and Future Directions*. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1533-1.html.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2020. «Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures across Countries», IMF Working Paper 20/88. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>.
- ▶ —. 2022. *Perspectivas de la economía mundial: Afrontar la crisis del costo de la vida*. Octubre de 2022. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- ▶ Gill, Indermit, y Peter Nagle. 2022. «Inflation Could Wreak Vengeance on the World's Poor». *Brookings*, 18 de marzo de 2022. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2022/03/18/inflation-could-wreak-vengeance-on-the-worlds-poor/>.
- ▶ Guénette, Justin Damien, M. Ayhan Kose y Naotaka Sugawara. 2022. «Is a Global Recession Imminent?». *Equitable Growth, Finance and Institutions Policy Note No. 4*. Banco Mundial.
- ▶ Huynh, Phu, y Steven Kapsos. 2013. «Economic Class and Labour Market Inclusion: Poor and Middle Class Workers in Developing Asia and the Pacific», ILO Asia-Pacific Working Paper Series.
- ▶ İlkkaracan, İpek, y Emel Memiş. 2021. «Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work during the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey». *Feminist Economics* 27 (1-2): 288-309.
- ▶ IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático). 2018. *Global Warming of 1.5° C: An IPCC Special Report on the Impacts of Global Warming of 1.5°C above Pre-industrial Levels and Related Global Greenhouse Gas Emission Pathways, in the Context of Strengthening the Global Response to the Threat of Climate Change, Sustainable Development, and Efforts to Eradicate Poverty*. Cambridge y Nueva York: Cambridge University Press. (Resumen en español en https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/IPCC-Special-Report-1.5-SPM_es.pdf.)
- ▶ Kearney. 2022. *The Tides Are Turning: 2021 Reshoring Index*. [https://www.kearney.com/consumer-retail/article/-/insights/the-2021-reshoring-index-the-tides-are-turning#:~:text=Our%20latest%20Reshoring%20Index%20is,Manufacturing%20Import%20Ratio%20\(MIR\)](https://www.kearney.com/consumer-retail/article/-/insights/the-2021-reshoring-index-the-tides-are-turning#:~:text=Our%20latest%20Reshoring%20Index%20is,Manufacturing%20Import%20Ratio%20(MIR)).
- ▶ Macallan, Clare, Stephen Millard y Miles Ian Parker. 2008. «The Cyclicalities of Mark-ups and Profit Margins for the United Kingdom: Some New Evidence», Bank of England Working Paper No. 351. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1280900>.
- ▶ Maihold, Günther. 2022. «A New Geopolitics of Supply Chains: The Rise of Friend-Shoring», SWP Comment 2022/C 45. <https://www.swp-berlin.org/en/publication/a-new-geopolitics-of-supply-chains>.
- ▶ ManpowerGroup. 2022. «The 2022 Global Talent Shortage». <https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG-Talent-Shortage-Infographic-2022.pdf>.
- ▶ McKinsey. 2022. «Human Capital at Work: The Value of Experience», 2 de junio de 2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>.
- ▶ Melitz, Marc J., y Stephen J. Redding. 2014. «Heterogeneous Firms and Trade». En *Handbook of International Economics*, editado por Gita Gopinath, Elhanan Helpman y Kenneth Rogoff, vol. 4, 1-54. Ámsterdam: Elsevier.
- ▶ Milanovic, Branko. 2022. «The Three Eras of Global Inequality, 1820–2020 with the Focus on the Past Thirty Years». *SocArXiv Papers*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/yg2h9>.

- ▶ Milner, Chris, y Verena Tandrayen. 2007. «The Impact of Exporting and Export Destination on Manufacturing Wages: Evidence for Sub-Saharan Africa». *Review of Development Economics* 11 (1): 13-30.
- ▶ Obstfeld, Maurice. 2022. «Uncoordinated Monetary Policies Risk a Historic Global Slowdown». Peterson Institute for International Economics, 12 de septiembre de 2022. <https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/uncoordinated-monetary-policies-risk-historic-global-slowdown>.
- ▶ OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2020. «Coronavirus: The World Economy at Risk». *OECD Economic Outlook*, 2 de marzo de 2020. https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook/volume-2019/issue-2_7969896b-en#page1.
- ▶ OIT. 2017a. «Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?». Nota Breve núm. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_461330.pdf.
- ▶ —. 2017b. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (resumen en español: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*). <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang-es/index.htm>.
- ▶ —. 2018a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf.
- ▶ —. 2018b. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, tercera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf.
- ▶ —. 2019a. *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_768707.pdf.
- ▶ —. 2019b. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2019c. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2020. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_757163/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2021a. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842103/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2021b. *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*. https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_827418/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2021c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_825200/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2021d. *Changing Demand for Skills in Digital Economies and Societies: Literature Review and Case Studies from Low- and Middle-Income Countries*. https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_831372/lang-en/index.htm.
- ▶ —. 2021e. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf.
- ▶ —. 2022a. «Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies», ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_858195.pdf.
- ▶ —. 2022b. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (resumen ejecutivo en español: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*). <https://doi.org/10.54394/CHUI5986>.

- ▶ —. 2022c. *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición. La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859264.pdf.
- ▶ —. 2022d. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.* https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850638/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2022e. *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People* (resumen ejecutivo en español: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes*). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm.
- ▶ —. 2022f. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022.* https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2022g. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf.
- ▶ —. 2023. *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo.*
- ▶ ONU Mujeres. 2020. *Unlocking the Lockdown: The Gendered Effects of COVID-19 on Achieving the SDGs in Asia and the Pacific.* https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/COVID19/Unlocking_the_lockdown_UNWomen_2020.pdf.
- ▶ Pereira da Silva, Luiz Awazu, Enisse Kharroubi, Emanuel Kohlscheen, Marco Lombardi y Benoît Mojon. 2022. *Inequality Hysteresis and the Effectiveness of Macroeconomic Stabilisation Policies.* Bank for International Settlements (BIS).
- ▶ Pettis, Michael. 2022. «China's Overextended Real Estate Sector Is a Systemic Problem». *China Financial Markets*, 24 de agosto de 2022. <https://carnegieendowment.org/chinafinancialmarkets/87751>.
- ▶ PMA (Programa Mundial de Alimentos). 2022. *WFP Global Operational Response Plan 2022: Update #6*, 14 de noviembre de 2022. <https://www.wfp.org/publications/wfp-global-operational-response-plan-update-6-november-2022>.
- ▶ Rees, Daniel, y Phurichai Rungcharoenkitkul. 2021. «Bottlenecks: Causes and Macroeconomic Implications», BIS Bulletin No. 48. <https://www.bis.org/publ/bisbull48.pdf>.
- ▶ Sheiner, Louise, y Nasih Salwati. 2022. «How Much Is Long COVID Reducing Labor Force Participation? Not Much (So Far)», Hutchins Center Working Paper No. 80. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/10/WP80-Sheiner-Salwati_10.27.pdf.
- ▶ Stulpin, Caitlyn. 2022. «Global Prevalence of Long COVID 'Substantial', Researchers Say». *Healio*, 1.º de mayo de 2022. <https://www.healio.com/news/infectious-disease/20220425/global-prevalence-of-long-covid-substantial-researchers-say>.
- ▶ Tooze, Adam. 2022. «Chartbook #165: Polycrisis – Thinking on the Tightrope», *Chartbook*, 29 de octubre de 2022. <https://adamtooze.substack.com/p/chartbook-165-polycrisis-thinking>.
- ▶ UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2023. *Trade and Development Report 2022. Development Prospects in a Fractured World: Global Disorder and Regional Responses.* https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2022_en.pdf.
- ▶ Van Beusekom, Mary. 2022. «Global Data Reveal Half May Have Long COVID 4 Months on». *CIDRAP News*, 18 de abril de 2022. <https://www.cidrap.umn.edu/global-data-reveal-half-may-have-long-covid-4-months>.
- ▶ Visser, Jelle. 2012. «The Rise and Fall of Industrial Unionism». *Transfer: European Review of Labour and Research* 18 (2): 129-141. <https://doi.org/10.1177/1024258912439160>.
- ▶ Vlandas, Tim, y Daphne Halikiopoulou. 2022. «Welfare State Policies and Far Right Party Support: Moderating 'Insecurity Effects' among Different Social Groups». *West European Politics* 45 (1): 24-49.
- ▶ Way, Rupert, Matthew C. Ives, Penny Mealy y J. Doayne Farmer. 2022. «Empirically Grounded Technology Forecasts and the Energy Transition». *Joule* 6 (9): 2057-2082. <https://doi.org/10.1016/j.joule.2022.08.009>.

2 Tendencias sociales y del empleo por región

► Sinopsis

Los déficits de trabajo decente varían por región en magnitud, pero están muy extendidos y menoscaban la justicia social en todas las regiones. En los Estados Árabes, África Septentrional y Asia Meridional siguen prevaleciendo las diferencias de género en los indicadores del mercado de trabajo, incluida la tasa de actividad; en América Latina y el Caribe, y en África Subsahariana, las elevadas tasas de informalidad impiden el acceso a la protección social y a los derechos fundamentales en el trabajo. Estas circunstancias no se limitan a esas regiones ni a ninguna en particular, sino que afectan a todas ellas en distinto grado, y es probable que las condiciones económicas mundiales inviertan los avances y exacerbén esos problemas. El aumento del costo de la vida y la inflación, en particular, amenazan con agravar la pobreza laboral y reducen la capacidad de los trabajadores y hogares para procurar su propio sustento y mantener a sus familias por encima del umbral de pobreza. En África Subsahariana y Asia Meridional, el 60,8 y el 34,4 por ciento de la población ocupada en 2021, respectivamente, correspondía a la categoría de trabajadores pobres, con un nivel de ingresos de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día (PPA per cápita de 2011)¹.

¹ En 2022, el Banco Mundial revisó el umbral de pobreza extrema de 1,90 dólares al día en PPA de 2011 y lo fijó en 2,15 dólares al día en PPA de 2015. Este cambio aún no ha podido incorporarse a las estimaciones del presente informe, pero se tendrá en cuenta en futuras ediciones.

Los principales indicadores del mercado de trabajo mostraron mejoras en 2022 con respecto al año anterior, a pesar de la desaceleración del crecimiento del PIB.

Se estima que el crecimiento del empleo siguió siendo positivo durante todo el año, aunque más lento que el registrado en 2021 en las Américas y en Asia y el Pacífico (véase el capítulo 1). En los Estados Árabes, se estima que el crecimiento del empleo fue más rápido que en 2021, debido a la subida de los precios de los productos básicos en el primer semestre de 2022. En 2022 la tasa de desempleo se redujo en 0,4 puntos porcentuales a nivel mundial, hasta situarse en el 5,8 por ciento, y descendió en todas las regiones. No obstante, bajo la superficie de los principales indicadores del mercado de trabajo, se aprecian señales de que los déficits de trabajo decente han empeorado en muchas regiones, por ejemplo, en relación con la informalidad en América Latina y el Caribe y los empleos de baja calidad en Asia y el Pacífico.

Las perspectivas para 2023 siguen siendo volátiles e inciertas, ya que persiste la inflación y continúa el conflicto en Ucrania.

La inflación sigue causando estragos en todo el mundo y, a medida que los bancos centrales suben los tipos de interés a niveles inusitados desde antes de la crisis financiera mundial, el riesgo de recesión mundial aumenta de forma considerable. El riesgo es especialmente grave en las economías avanzadas, donde se prevé que el crecimiento se desacelere hasta situarse en el nivel del 1,4 por ciento (FMI 2022a). Además, la prolongación del conflicto en Ucrania y sus efectos indirectos auguran

que las perspectivas seguirán siendo muy volátiles e inciertas en 2023. El aumento de los precios y del costo de la vida probablemente afectará a los medios de subsistencia y a la demanda agregada, lo que repercutirá en el mercado de trabajo.

Las perspectivas del mercado de trabajo para 2023 varían considerablemente de una región a otra.

Se estima que el crecimiento del empleo en 2023 seguirá registrando valores positivos, a pesar de la desaceleración respecto del año anterior, con variaciones significativas entre regiones. África y los Estados Árabes registrarán un crecimiento del empleo del orden del 3 por ciento o más. Sin embargo, debido al aumento de la población en edad de trabajar, las tasas de desempleo se mantendrán relativamente invariables en ambas regiones (en torno al 7,1 por ciento en África y al 9,1 por ciento en los Estados Árabes). En Asia y el Pacífico y en América Latina y el Caribe, el crecimiento anual del empleo será inferior al 1 por ciento. En América del Norte y en Europa y Asia Central, el crecimiento del empleo será ligeramente positivo o negativo en 2023, pero las tasas de desempleo tenderán a mantenerse estables en un contexto de escaso crecimiento de la población en edad de trabajar. De hecho, en Europa y Asia Central la población activa disminuirá en 2023. A pesar de las tendencias de los principales indicadores del mercado de trabajo, cada región tendrá que seguir afrontando diversos déficits de trabajo decente que probablemente empeorarán con las condiciones económicas mundiales y a causa de los problemas a largo plazo, en particular el cambio climático (véase el capítulo 1).

► África

África registró un fuerte repunte del crecimiento anual del PIB en 2021, del 4,7 por ciento, tras una contracción anual del 2,2 por ciento en 2020. Sin embargo, el crecimiento anual de la región se desaceleró hasta situarse en el 3,5 por ciento en 2022 y se estima que será del 3,9 por ciento en 2023 (FMI 2022b). Aunque el crecimiento se ha recuperado a un ritmo acorde con los promedios históricos, la desaceleración augura que se tardará más en alcanzar los niveles de producción anteriores a la pandemia, lo que repercutirá en la productividad y el nivel de vida, entre otras cosas. En 2023 África tendrá expectativas de mayor crecimiento si mejora la situación económica mundial (Banco Mundial 2022a). Sin embargo, al igual que en el resto del mundo, los riesgos relacionados con la inflación cobran una importancia cada vez mayor, como consecuencia de las actuales obstrucciones de las cadenas de suministro y del conflicto en Ucrania (Banco Mundial 2022b).

Varios factores emergentes ponen en riesgo el crecimiento de la región; algunos países afrontan una importante revisión a la baja de las expectativas de crecimiento. Los graves efectos de la pandemia de COVID-19 siguen lastrando el crecimiento económico, sobre todo a raíz del lento despliegue de las campañas de vacunación. Al menos 30 millones de personas en África entraron en una situación de la pobreza extrema como consecuencia de la pandemia, y esta tendencia continúa (BAfD 2022). Se estima que, a finales de 2023, la renta per cápita se mantendrá por debajo de los niveles anteriores a la pandemia aproximadamente en la mitad de las economías africanas (Banco Mundial 2022b). Los riesgos estructurales subyacentes relacionados con la incertidumbre política, el malestar social y la violencia frenan también la recuperación económica en algunos países (FMI 2022c). Según los datos del índice de malestar social de la OIT, en 22 países (de los 55 de la región) aumentó el descontento entre 2021 y 2022. Los efectos del cambio climático siguen afectando de manera desproporcionada a África Subsahariana, reduciendo el PIB regional entre un 5 y un 15 por ciento anual (BAfD 2022). Esto representa un obstáculo importante, cada vez más grave, que impide el crecimiento sostenible y eleva todavía más los niveles de inseguridad alimentaria (Banco Mundial 2022c).

Los déficits estructurales de trabajo decente en la región siguen lastrando la capacidad de África para lograr un crecimiento inclusivo. El mercado de trabajo de la región se caracteriza por sus elevadas tasas de empleo informal, subocupación y pobreza laboral, especialmente en las zonas rurales. Las tasas de crecimiento económico, comparativamente sólidas, no alcanzan a reducir significativamente las desigualdades de la región, que empeoraron durante la pandemia. El problema es que el deterioro del

crecimiento a finales de 2022 ha coincidido con la etapa final de la pandemia, cuando el margen presupuestario ya está debilitado por el impacto de la crisis sanitaria, al tiempo que la deuda pública aumenta en muchas economías africanas (FMI 2022c). También es probable que, en 2023, la falta de margen presupuestario merme la capacidad de los gobiernos para responder a las perturbaciones y apoyar a los trabajadores que tienen empleos de baja calidad. Esto despierta el temor a que la comunidad internacional se vea obligada a ofrecer alivio de la deuda y otras medidas de apoyo.

El crecimiento demográfico ha sostenido el aumento del empleo en los últimos años, pero ha intensificado el déficit de trabajo decente. Se calcula que el número total de personas ocupadas en África alcanzará los 511 millones en 2023, tras haber aumentado un 3,6 por ciento anual de 2021 a 2023, y después de haber registrado un crecimiento del 2,0 por ciento anual entre 2019 y 2021. Los fuertes aumentos del empleo en África se han visto impulsados en gran medida por el crecimiento de la población en edad de trabajar en la subregión de África Subsahariana, pero han tendido a asociarse con menos horas trabajadas por persona y mayores tasas de informalidad y otras formas de empleo de peor calidad. La tasa total de empleo informal de África aumentó del 84,3 por ciento en 2019 al 85,0 por ciento en 2022.

En África, las elasticidades del crecimiento con respecto al empleo varían de un país a otro, lo que repercute en la recuperación del mercado de trabajo. En varios países africanos, el crecimiento del PIB apenas se correlaciona con una evolución ascendente del empleo, en parte debido a los diferentes grados de dependencia de las exportaciones de recursos (OIT 2022a). Junto al rápido crecimiento demográfico, esto significa que la recuperación económica observada en la región no se asocia necesariamente a una evolución equivalente del crecimiento del empleo, como puede observarse en los siguientes apartados.

Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional

La recuperación económica de la pandemia ha sido especialmente intensa en la subregión de África Septentrional. Su crecimiento fue del 4,8 por ciento en 2021 y del 3,5 por ciento en 2022, y se estima que ascenderá al 4,2 por ciento en 2023 (FMI 2022b). La producción total se recuperó hasta alcanzar los niveles anteriores a la pandemia en 2021. Sin embargo, el crecimiento de la subregión está expuesto a riesgos cada vez más apremiantes. Varios países de África Septentrional, como Egipto, son importadores netos de petróleo y alimentos

► **Cuadro 2.1. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: África, 2019-2024**

Región/subregión	Razón de horas totales semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años						Horas totales de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
África	23,6	21,9	22,4	23,1	23,1	23,2	363	347	365	386	397	411
África Septentrional	17,9	16,1	16,8	17,6	17,5	17,7	57	52	55	59	60	62
África Subsahariana	25,0	23,4	23,8	24,5	24,5	24,6	306	295	309	327	337	349
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
África	58,5	57,2	57,6	58,1	58,3	58,4	459	462	478	496	511	527
África Septentrional	39,2	37,7	38,2	38,8	38,8	38,8	65	64	66	68	69	71
África Subsahariana	63,6	62,4	62,7	63,1	63,2	63,3	394	399	412	428	441	456
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
África	6,5	7,1	7,2	7,1	7,1	7,0	32,0	35,3	37,0	37,9	39,1	39,8
África Septentrional	10,9	12,0	11,6	11,3	11,3	11,1	8,0	8,7	8,6	8,7	8,8	8,9
África Subsahariana	5,7	6,3	6,4	6,4	6,4	6,4	24,0	26,6	28,4	29,3	30,3	30,9
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
África	62,5	61,6	62,1	62,6	62,7	62,8	491	498	515	534	550	566
África Septentrional	44,0	42,8	43,2	43,7	43,7	43,7	73	72	74	77	78	80
África Subsahariana	67,5	66,6	67,0	67,4	67,6	67,6	418	425	441	457	472	487

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

y comenzaron el año 2022 con altos niveles de endeudamiento (Gatti *et al.* 2022). Marruecos ha pasado a ser un importador neto de alimentos debido a la sequía, un ejemplo de la vulnerabilidad de África al cambio climático. Además, las desigualdades geográficas de la región amenazan con perpetuarse y representan un obstáculo estructural que impide materializar unos patrones de crecimiento más inclusivos. Las zonas desfavorecidas y muy poco conectadas con los centros de actividad económica, en particular las zonas rurales, quedan sistemáticamente excluidas de las oportunidades laborales y económicas (Banco Mundial 2020).

El número de horas de trabajo ajustado a la población sigue siendo más bajo que en 2019, pero las horas de trabajo totales aumentan debido al crecimiento demográfico. Tras el descenso inicial de las horas de trabajo en el momento álgido de la pandemia de COVID-19, el total de

horas de trabajo en África Septentrional tiende a recuperar los niveles anteriores a la pandemia. Se estima que el total de horas de trabajo semanales, expresadas en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, fue de unos 59 millones en 2022; la cifra era de 57 millones en 2019, antes de la pandemia, y descendió a 52 millones en 2020 (cuadro 2.1). Aunque este aumento del insumo total de trabajo señala un retorno a los niveles de actividad económica anteriores a la pandemia, si se tiene en cuenta el crecimiento demográfico, la relación entre el total de horas semanales y la población de 15 a 64 años sigue estando por debajo de las cifras prepandémicas, ya que asciende a 17,6 horas semanales, frente a las 17,9 horas semanales registradas en 2019. Esto indica que la recuperación del mercado de trabajo de África Septentrional sigue rezagada.

La recuperación muestra una reducción de las horas trabajadas por persona ocupada, en parte por los casos

en que se trabaja menos horas en un empleo a tiempo completo, y en parte por la incidencia cada vez mayor del empleo a tiempo parcial y temporal. Además, la tasa de ocupación en 2022 se mantuvo por debajo de los niveles prepandémicos, en el 38,8 por ciento, frente al 39,2 por ciento de 2019. Y ello a pesar de un aumento de 3 millones de personas en las cifras totales de empleo, de 65 millones en 2019 a 68 millones en 2022. El crecimiento del empleo sin un aumento equivalente de las horas de trabajo puede ser indicativo de una mayor proporción de empleo temporal o a tiempo parcial, y de que aumenta el número de personas que trabajan menos horas a tiempo completo, por ejemplo, debido a que asumen mayores responsabilidades de cuidado en el hogar. También puede representar un aumento de la participación de quienes quedan al margen del mercado de trabajo, muchos de los cuales son mujeres. En particular, el aumento de la incidencia del empleo temporal es habitual en los periodos posteriores a las crisis (OIT 2022a).

Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana

África Subsahariana registra un patrón de crecimiento muy desigual que perdurará en 2023. El crecimiento en la subregión fue del 4,3 por ciento en 2021 y del 3,6 por ciento en 2022, y se estima que repuntará hasta el nivel del 3,8 por ciento en 2023. Las cifras regionales ocultan patrones de crecimiento desiguales que ya existen o que tenderán a aparecer. El crecimiento positivo en 2022 se explica en parte por los resultados extraordinarios de los países exportadores de hidrocarburos, como Nigeria y Angola, gracias a la subida de los precios y al aumento de la producción (Banco Mundial 2022b). Sudáfrica también impulsó al alza el crecimiento regional en 2021, pero el aumento del desempleo, las interrupciones en el suministro eléctrico y los daños causados en las infraestructuras por fenómenos climáticos han frenado el crecimiento de la mayor economía de la región (Banco Mundial 2022b). A lo largo de 2022, la flexibilización de las medidas restrictivas relacionadas con la pandemia en muchos países también ha facilitado el crecimiento global de la región, relativamente fuerte (Banco Mundial 2022b).

El conflicto en Ucrania ejerce muchas presiones directas e indirectas sobre el crecimiento regional. Muchos países africanos dependen de las importaciones de trigo procedentes de la Federación de Rusia y de Ucrania (FMI 2022d; Banco Mundial 2022b). El conflicto en Ucrania sumió en la pobreza a varios millones más de africanos en 2022, y se espera que la cifra aumente en 2023 (BAfD 2022). Muchos advierten de que las actuales políticas de restricción monetaria para hacer frente a la inflación podrían tener efectos contraproducentes, como el aumento de los niveles de desempleo (FMI 2022d). África Subsahariana es especialmente vulnerable a la inflación y a la escasez

de alimentos, que agravan la pobreza y paralizan el crecimiento (Banco Mundial 2022b). También ha aumentado recientemente la proporción de países africanos con alto riesgo de sobreendeudamiento (del 53 al 61 por ciento) (Banco Mundial 2022a).

Los indicadores del número total de horas trabajadas y del empleo indican una recuperación relativamente rápida del mercado laboral en 2021. En África Subsahariana, el número total de horas de trabajo expresado en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo mostró un rápido repunte en 2021, hasta el nivel de 309 millones, frente a los 306 millones contabilizados en 2019. La cifra aumentará hasta los 327 millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en 2022. Esos datos concuerdan con un aumento del número total de personas ocupadas, que pasó de 394 millones en 2019 a 428 millones en 2022. En realidad, el empleo total en África Subsahariana no disminuyó durante los peores años de la pandemia, esto es, en 2020 y 2021. Estas tendencias también están en consonancia con las elevadas tasas de pobreza laboral, la informalidad y la falta de protección social de gran parte de los trabajadores de la región, sobre todo en las zonas rurales. A pesar del confinamiento y demás medidas de contención relacionadas con la COVID-19, que se sumaron a los efectos de las perturbaciones de las cadenas de suministro, gran parte de la población ocupada de manera informal en África Subsahariana tuvo que seguir trabajando, a diferencia de las personas mejor remuneradas que disfrutaban de un empleo formal.

El notable crecimiento demográfico ha mantenido las cifras de empleo y el promedio de horas de trabajo en niveles bajos, revirtiendo parte de los avances en materia de trabajo decente. Para empezar, el número de horas semanales por persona de 15 a 64 años (24,5 horas) en 2022 aún no alcanzaba los niveles anteriores a la pandemia. Del mismo modo, la tasa de ocupación en 2022 se mantuvo en el 63,1 por ciento, por debajo del nivel prepandémico (del 63,6 por ciento en 2019). Esto indica que, si bien el crecimiento demográfico siguió impulsando el crecimiento del empleo y del número total de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en África Subsahariana a lo largo de 2020 y 2021, las horas totales de trabajo por persona aún no han vuelto a los niveles anteriores a la pandemia. De ello se infiere que muchas personas ocupadas trabajan menos horas de las que desearían, y que la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo se ha amplificado en la región.

Las estadísticas sobre el aumento de la informalidad y la pobreza laboral ofrecen una imagen más precisa del impacto de la pandemia en el mercado de trabajo de África Subsahariana que las cifras de desempleo. La tasa de desempleo en la región sí aumentó del 5,7 por ciento en 2019 al 6,4 por ciento en 2021, tras lo cual se mantuvo en el nivel del 6,4 por ciento en 2022. Aunque esta tendencia es similar a la de la tasa de desempleo mundial durante

ese periodo, no refleja plenamente la falta de oportunidades productivas para buena parte de la fuerza de trabajo. De hecho, muchas personas ocupadas se encuentran entre los trabajadores pobres, es decir, viven en hogares con ingresos per cápita que las mantienen por debajo del umbral de pobreza moderada o extrema. En 2021, alrededor del 60,8 por ciento del empleo total, es decir, 251 millones de personas ocupadas, vivían por debajo del umbral de pobreza moderada de 3,10 dólares al día (per cápita en PPA de 2011). Muchas de las personas con empleos de baja calidad en África Subsahariana trabajan en el sector informal. Las nuevas estimaciones sugieren que el 87,3 por ciento de la población ocupada en África Subsahariana tenía un empleo informal en 2022, lo que equivale a 373 millones de personas ocupadas, frente al 86,9 por ciento en 2019.

Potencial de creación de empleo mediante la adaptación al cambio climático

África representa alrededor del 3 por ciento de las emisiones mundiales de carbono, a pesar de que la región cuenta con el 17,4 por ciento de la población mundial en 2021 (BAfD 2022; DAES 2022). La región también sale relativamente bien parada en cuanto a su producción de energías renovables; con políticas, gobernanza y medidas adecuadas, las energías renovables limpias autóctonas podrían satisfacer hasta el 67 por ciento de las necesidades energéticas de África Subsahariana para 2030 (IRENA 2020). Al mismo tiempo, muchos de los minerales necesarios para las tecnologías que facilitarán una transición justa mundial se encuentran en África, como el litio, el cobalto, el cobre y los minerales de tierras raras.

La complejidad del cambio climático y la amplitud de sus repercusiones tendrán importantes efectos en el mercado laboral de la región. El cambio climático, incluido el aumento de las temperaturas mundiales, intensifica la incidencia de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos, así como de catástrofes de evolución lenta: inundaciones, sequías, degradación de la tierra, erosión del suelo, olas de calor y precipitaciones impredecibles. En África, el aumento de las temperaturas afecta negativamente a los ecosistemas y, por lo tanto, al empleo y el sustento de las personas que habitan en ellos, como ocurre en la agricultura, un sector del que depende una amplia proporción de la población ocupada. Por ejemplo, en África Oriental y el Cuerno de África, donde la agricultura de secano y el pastoreo están muy extendidos, la imprevisibilidad de las precipitaciones y el aumento de las temperaturas están provocando inseguridad alimentaria y desplazamientos de poblaciones humanas; pastores y agricultores se ven obligados a migrar para mantener sus medios de subsistencia (DTM 2021). Si no existen vías regulares de migración, los migrantes están expuestos

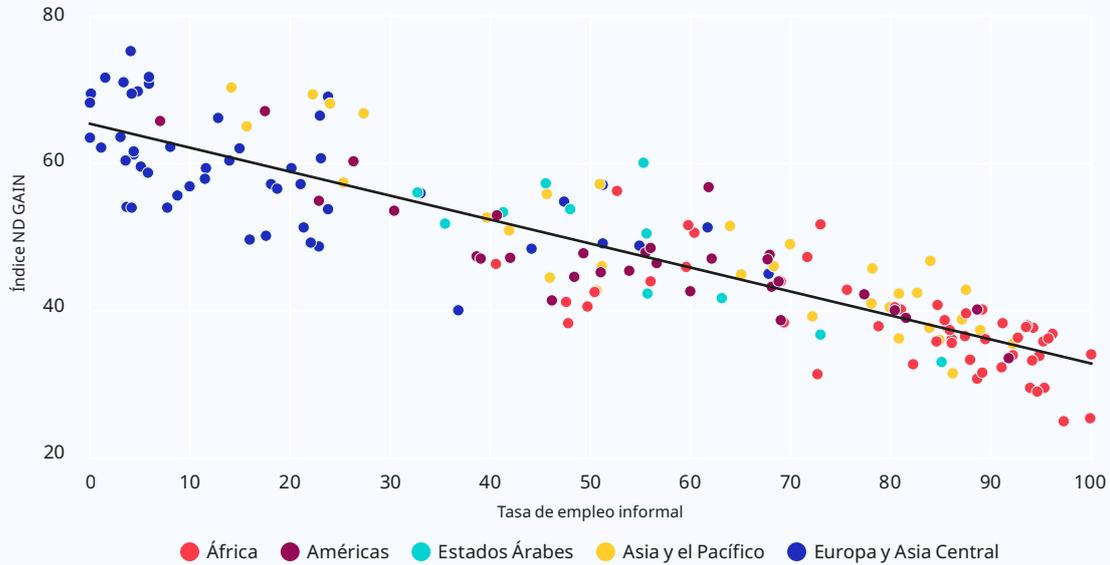
a riesgos por falta de protección y a déficits de trabajo decente. Al mismo tiempo, muchos países de África sufren problemas relacionados con el calor que dañan la salud de los trabajadores y repercuten negativamente en la actividad económica de las empresas. Se estima que hasta un 2,3 por ciento del total de horas de trabajo en África se perderán por estrés térmico en 2030 en comparación con una situación sin estrés térmico; África Oriental y África Occidental son las subregiones más afectadas (OIT 2019).

Los niveles de resiliencia y preparación de África ante el cambio climático son bajos, por lo que la población está muy expuesta a sus efectos. El grado en que el cambio climático afectará a una sociedad o comunidad depende, en parte, de los factores de resiliencia frente al cambio climático. El índice elaborado por la Notre Dame Global Adaptation Initiative (ND GAIN), de la Universidad de Notre Dame, se basa en un compuesto de diferentes indicadores que sirven para evaluar la vulnerabilidad de un país al cambio climático y su disposición a mejorar su resiliencia (Chen *et al.* 2015). Los países de África se clasifican en los niveles de mayor de vulnerabilidad y menor preparación. Reconociendo esta realidad, así como la contribución histórica de los países desarrollados al cambio climático, el Pacto de Glasgow por el Clima, acordado en la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2021, reafirmó la promesa de proporcionar 100 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año a los países en desarrollo para apoyar la adaptación al cambio climático. El Banco Africano de Desarrollo calcula que la adaptación al cambio climático costará a la región 50 000 millones de dólares al año para 2050.

Los bajos niveles de resiliencia de un país frente al cambio climático se correlacionan con déficits de trabajo decente. Como se muestra en el gráfico 2.1, la creciente vulnerabilidad al cambio climático está directamente relacionada con el aumento de la tasa de empleo informal (utilizada como indicador indirecto del déficit de trabajo decente). Muchas de las personas que tienen un empleo de mala calidad son las más expuestas a los efectos del cambio climático y, sin embargo, este tipo de empleo suele prevalecer en situaciones de vulnerabilidad climática. Muchos de esos trabajadores no tendrán acceso a la seguridad social y apenas contarán con apoyo al empleo en respuesta a los efectos adversos del cambio climático. La situación es especialmente preocupante en el caso de África, donde hay una preponderancia de países que registran las peores clasificaciones de resiliencia frente al cambio climático y las tasas más altas de empleo informal.

La adaptación al cambio climático puede contribuir significativamente a la creación de empleo y a mejorar los medios de subsistencia. Aunque la adaptación al clima puede adoptar diversas formas, muchas de ellas generarán puestos de trabajo en la construcción, sobre todo en el desarrollo de infraestructuras. Por lo general, se trata de

► **Gráfico 2.1. Resiliencia ante el cambio climático (puntuaciones del índice ND GAIN) y tasa de empleo informal (en porcentaje)**



Nota: En el índice ND GAIN, una puntuación alta significa bajos niveles de vulnerabilidad y altos niveles de preparación frente al cambio climático; una puntuación baja significa altos niveles de vulnerabilidad y bajos niveles de preparación frente al cambio climático.

Fuente: Notre Dame Global Adaptability Index (ND GAIN) e ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

proyectos intensivos en trabajo que contribuyen a la creación de empleo y pueden proporcionar a los trabajadores competencias profesionales aplicables a otros proyectos (OIT 2018a). La inversión en el desarrollo de competencias, especialmente en el campo de la adaptación al cambio climático, como las actividades relacionadas con el agua y la silvicultura, puede ser una opción de política adecuada para apoyar a las personas que se incorporan al mercado laboral y ayudar a compensar la supresión de empleo a causa del cambio climático. La mejora de las políticas de protección social, incluso en lo relativo a los criterios de

admisibilidad y acceso a las prestaciones, puede brindar un sustento a los trabajadores afectados por el cambio climático en las transiciones del mercado de trabajo. La adopción de prácticas sostenibles, también en la agricultura y la ganadería, y la mejora de la resiliencia en las zonas rurales son vitales para los esfuerzos de adaptación al cambio climático (OIT 2022b). Sin embargo, esta es solo la punta del iceberg de las opciones de política disponibles para facilitar la adaptación al cambio climático y contribuir a la creación de empleo, mejores puestos de trabajo y apoyo a los medios de subsistencia.

► Américas

La situación macroeconómica y las perspectivas de crecimiento tanto de América Latina y el Caribe como de América del Norte se han visto empañadas por la combinación de la incertidumbre geopolítica en Ucrania y la persistente inflación. Ambos factores han erosionado la confianza de los consumidores y las empresas y han reducido la demanda agregada y la inversión en general. A su vez, el crecimiento del empleo se ha debilitado y, en algunos casos, ha pasado a ser negativo.

La desaceleración del Brasil y de México lastró el crecimiento de América Latina y el Caribe en 2022, y se prevé un nuevo descenso en 2023. En el caso de América Latina y el Caribe, el crecimiento del PIB en 2022, del 3,4 por ciento, aun siendo inferior al repunte inicial del 6,6 por ciento registrado en 2020, es significativamente superior a las tasas anteriores a la pandemia (FMI 2022b). A pesar de ello, las significativas caídas de la tasa de crecimiento en las principales economías de la subregión, sobre todo el Brasil y

México, han impedido alcanzar tasas globales más elevadas (FMI 2022a). Tras un crecimiento relativamente fuerte en el primer semestre de 2022, el PIB muestra señales de desaceleración, tras la moderación de los precios de los productos básicos y el deterioro de las condiciones financieras mundiales. Por todo ello, en un contexto de inflación persistente, se prevé que el crecimiento siga disminuyendo en 2023, con estimaciones que oscilan entre el 1,4 y el 1,8 por ciento (CEPAL 2022; FMI 2022b).

En América del Norte, el crecimiento del PIB en el Canadá y los Estados Unidos también se ha ralentizado. Se había estimado que el crecimiento de los dos países sería del 3,4 y del 2,3 por ciento en 2022, respectivamente, pero ambas economías han registrado un crecimiento más débil de lo previsto inicialmente (FMI 2022a). Los principales factores que han contribuido a la desaceleración son una de las inflaciones más altas y persistentes de la historia (aproximadamente del 7 por ciento en el Canadá y del 8 por ciento en los Estados Unidos a mediados de 2022), la incertidumbre mundial y el debilitamiento de la demanda mundial (FMI 2022a). En los Estados Unidos, según el comunicado actualizado de la Oficina de Análisis Económicos, el PIB cayó un 0,6 por ciento en el segundo trimestre de 2022, tras un descenso del 1,6 por ciento en los tres primeros meses del año (BEA 2022). En el Canadá, las últimas estimaciones indican que el crecimiento sigue siendo positivo, pero a una tasa anualizada de solo el 0,1 por ciento.

Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe

El debilitamiento de la demanda externa afecta a las perspectivas económicas de la región, especialmente entre los principales exportadores. El impulso inicial de las exportaciones de productos básicos a principios de 2022 empezó a perder fuerza en la segunda mitad del año (UNCTAD 2023), lo que en parte se explica por el debilitamiento general de la demanda exterior, a medida que el crecimiento económico mundial se desacelera y la inflación se mantiene estable. Eso dificultará que se mantengan los recientes avances en el empleo formal en América Latina y el Caribe y que el crecimiento salarial de la región contrarreste el aumento de la inflación. El FMI estima que la inflación se situó en niveles cercanos al 12,1 por ciento en 2022 y que se reducirá hasta el 8,7 por ciento en 2023, las tasas más altas registradas en el último cuarto de siglo (FMI 2022a).

El crecimiento del empleo siguió siendo robusto en 2022. Pese a la desaceleración de la actividad económica a lo largo de 2022, el crecimiento global del empleo en la región se mantuvo en un 4,9 por ciento, después de haber llegado al 6,4 por ciento en 2021. Como resultado, la tasa de desempleo descendió hasta el 7,0 por ciento en 2022, frente al 9,2 por ciento de 2021 y muy por debajo del nivel máximo del 10,2 por ciento alcanzado durante la pandemia (cuadro 2.2).

Con la previsible reducción de la tasa de crecimiento del PIB, el crecimiento del empleo entre 2023 y 2024 se desacelerará y solo alcanzará a compensar el crecimiento de la población en edad de trabajar. Se estima que los niveles de empleo de la región crecerán moderadamente en los próximos años. Tras un aumento relativamente fuerte del empleo en 2022, el crecimiento del empleo se desacelerará hasta el 1,0 y el 1,5 por ciento en 2023 y 2024, respectivamente. Dado que el crecimiento del PIB seguirá siendo relativamente bajo, el crecimiento del empleo muestra una elasticidad relativamente alta. El aumento del empleo estará en consonancia con el crecimiento de la población en edad de trabajar y, en consecuencia, la tasa de ocupación en la región se mantendrá cercana a su tasa actual del 58,0 por ciento, que supuso una mejora considerable respecto del mínimo alcanzado en 2020 (del 53,1 por ciento), pero aun así está por debajo de los niveles previos a la pandemia (del 58,5 por ciento en 2019).

Previsiblemente, el número de personas desempleadas y las tasas de desempleo no variarán sustancialmente en los dos próximos años. A medida que la tasa de actividad se estabilice (en relación con los niveles mínimos alcanzados en los peores periodos de la pandemia) y suponiendo que el aumento del empleo sea proporcional al crecimiento de la población en edad de trabajar, se estima que la tasa de desempleo en América Latina y el Caribe se mantendrá en cifras próximas al 7,0 por ciento hasta 2024. Es decir, no variará con respecto a 2022, pero permanecerá todavía 1,0 puntos porcentuales por debajo del nivel anterior a la pandemia. Sin embargo, en parte esta estimación se basa en que las tasas de actividad serán inferiores a las de 2019 en más de un punto porcentual.

La recuperación más lenta de los sectores con empleo predominantemente femenino sigue dejando a las mujeres en una situación desventajosa. El empleo de las mujeres disminuyó en mayor medida que el masculino en la subregión de América Latina y el Caribe entre 2019 y 2021. El descenso fue del 1,8 por ciento anual para las mujeres frente a un 0,7 por ciento anual en el caso de los hombres. La recuperación del empleo en 2022 fue más rápida para las mujeres, pero este dato oculta una heterogeneidad considerable. Los sectores que emplean a un número desproporcionadamente elevado de mujeres se vieron más afectados por la pandemia y su recuperación ha sido más lenta (Banco Mundial 2022d). Los servicios de alojamiento y de comidas y los servicios domésticos fueron los que más se contrajeron. Ya antes de la pandemia, al menos el 60 por ciento de las personas ocupadas en esos dos sectores eran mujeres. Los sectores con niveles relativamente altos de empleo masculino, como la construcción y el transporte, se han recuperado con mayor rapidez (OIT 2022c). Algunos sectores en los que antes predominaban las trabajadoras —como las actividades inmobiliarias y los servicios administrativos— han registrado aumentos en la proporción de empleo masculino en el transcurso de

► **Cuadro 2.2. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Américas, 2019-2024**

Región/subregión	Razón de horas totales semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años						Horas totales de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Américas	26,0	22,6	25,0	26,3	26,0	26,0	368	321	358	378	375	379
América Latina y el Caribe	25,6	21,5	24,6	26,1	25,8	25,9	231	196	226	241	241	244
América del Norte	26,9	24,6	25,9	26,8	26,3	26,4	137	125	132	136	134	135
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Américas	59,3	54,4	56,8	58,7	58,4	58,3	469	435	458	478	481	486
América Latina y el Caribe	58,5	53,1	55,9	58,0	57,9	58,0	286	263	279	293	296	300
América del Norte	60,5	56,5	58,2	59,9	59,3	58,8	183	173	179	186	185	185
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Américas	6,4	9,4	7,8	5,8	6,1	6,2	32,2	45,3	39,0	29,4	31,3	32,3
América Latina y el Caribe	8,0	10,2	9,2	7,0	7,0	6,9	24,8	29,8	28,4	22,1	22,1	22,4
América del Norte	3,9	8,2	5,6	3,8	4,7	5,1	7,4	15,4	10,6	7,3	9,2	9,9
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Américas	63,4	60,1	61,6	62,3	62,2	62,2	502	481	497	508	512	518
América Latina y el Caribe	63,6	59,1	61,6	62,4	62,2	62,4	311	292	308	315	318	323
América del Norte	62,9	61,6	61,6	62,2	62,2	61,9	191	188	190	193	195	195

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

la recuperación de la pandemia, lo que limita aún más las perspectivas de empleo femenino en la región. En general, se espera que la tasa de ocupación no recupere los niveles anteriores a la pandemia ni siquiera en 2023.

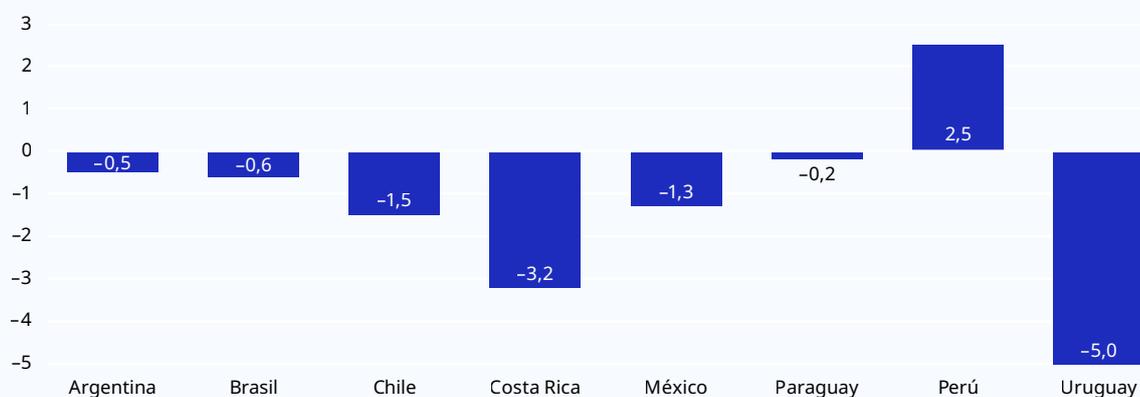
La calidad del empleo sigue preocupando en América Latina y el Caribe

El aumento de las horas de trabajo indica que las personas ocupadas soportan una mayor presión. A pesar de la desaceleración de la actividad económica, se espera que el crecimiento del empleo siga siendo moderado en

2023 y 2024, aunque el total de horas semanales seguirá en niveles ligeramente superiores a los de antes de la pandemia. En 2022, el total de horas de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo por persona ocupada fue de 39,6 (frente a 38,7 en 2019) y, previsiblemente, mantendrá ese nivel a lo largo de 2023.

La creación de empleo formal se ha recuperado totalmente tras la crisis de la pandemia, pero los avances se han estancado. Gracias a una combinación de fuerte crecimiento económico en 2021 y a principios de 2022, los niveles de empleo privado formal se han recuperado totalmente de la pandemia en la gran mayoría de los países de la región (OIT 2022c). En junio de 2022, los niveles de empleo privado formal eran superiores a los de junio de 2020 en los

► **Gráfico 2.2. Variación de la proporción de empleo informal en el empleo total, 2019-2022**
(puntos porcentuales)



Nota: Los datos se refieren al cuarto trimestre de 2019 y al primer trimestre de 2022 (salvo en el caso de Chile y México, cuyos datos se refieren al segundo trimestre de 2022).

Fuente: OIT (2022c).

países sobre los que se dispone de datos (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Paraguay, Perú y Uruguay). Durante ese bienio, el crecimiento del empleo formal fue especialmente fuerte en el Brasil (del 8 por ciento) y en Colombia y el Paraguay (del 7 por ciento). Los avances en el empleo formal desde las peores etapas de la pandemia son también el resultado de las políticas específicas que cada país adoptó para impulsar la creación de empleo formal (CEPAL y OIT 2021). A lo largo de 2022 se ralentizó el crecimiento del empleo y, ante las perspectivas económicas cada vez más inciertas, las empresas generalmente cubrieron su demanda adicional de factor trabajo ajustando las horas en lugar de contratar a más trabajadores formales.

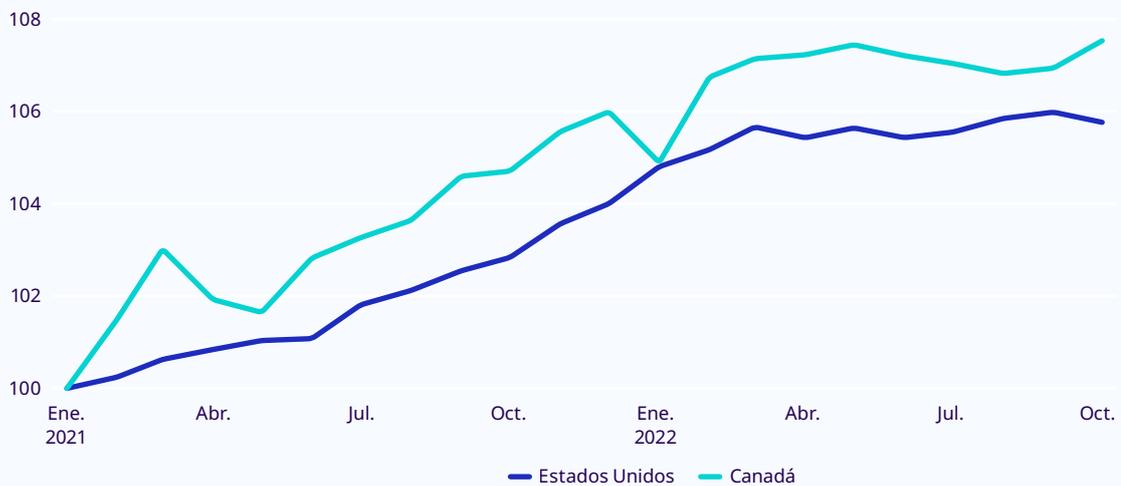
El empleo informal como proporción del empleo total aumentó ligeramente entre 2019 y 2021, hasta alcanzar el nivel del 53,7 por ciento en 2022. El aumento global del empleo en la región desde finales de 2020 también es, en parte, resultado de la recuperación del empleo informal. Entre la mitad y más de tres cuartas partes del crecimiento neto del empleo en los dos últimos años corresponde a la economía informal (OIT 2022c)². Eso se debe, en gran medida, al levantamiento de las restricciones impuestas a los trabajadores independientes durante la pandemia y a la reapertura de numerosas pequeñas empresas, muchas de ellas informales. Sin embargo, dado que el crecimiento del empleo formal ha superado al informal, los porcentajes globales de empleo informal han disminuido en varios

países de la región (gráfico 2.2). El descenso ha sido más pronunciado en el Uruguay y Costa Rica, donde la proporción de empleo informal ha caído 5 y 3 puntos porcentuales, respectivamente. Los demás países que aparecen en el gráfico también registran descensos en la proporción de empleo informal desde finales de 2019, salvo el Perú.

Crece el riesgo de que se invierta la tendencia descendente del empleo informal, con efectos adversos sobre todo para las mujeres jóvenes. Varios factores podrían agravar la informalidad en los próximos años, entre ellos la supresión o el debilitamiento de las políticas de apoyo al empleo formal y la creación de nuevos puestos de trabajo formales. Además, el contexto de incertidumbre representa una amenaza para la creación de oportunidades de trabajo formal. A medida que mengua el crecimiento del empleo formal, existe el riesgo de que muchas personas se refugien en empleos informales ante la falta de oportunidades de trabajo decente. Se observan ya algunos indicios de que esa situación podría estar afianzándose. A finales de 2021, en el conjunto de los 11 países sobre los que se dispone de datos, casi uno de cada dos empleos creados era informal. La dificultad de crear suficientes oportunidades de trabajo decente guarda relación con la expectativa de que 8 millones de personas en edad de trabajar pasen a formar parte de la población activa de la región en los dos próximos años. Eso significa que los trabajadores jóvenes son especialmente vulnerables. Las trabajadoras

2 Los datos se refieren a la Argentina, el Brasil, Chile, Costa Rica, México, el Paraguay y el Perú. Las cifras indican los porcentajes de aumento neto del empleo entre el tercer trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2022, y oscilan entre un máximo del 83 por ciento en el Paraguay y un mínimo del 47 por ciento en Chile.

► **Gráfico 2.3. Niveles de empleo desestacionalizados en América del Norte (enero de 2021 = 100)**



Fuente: ILOSTAT, Estadísticas de población activa a corto plazo.

jóvenes ya sufrieron un duro embate durante la pandemia porque se concentraban de forma desproporcionada en sectores afectados por las medidas de confinamiento.

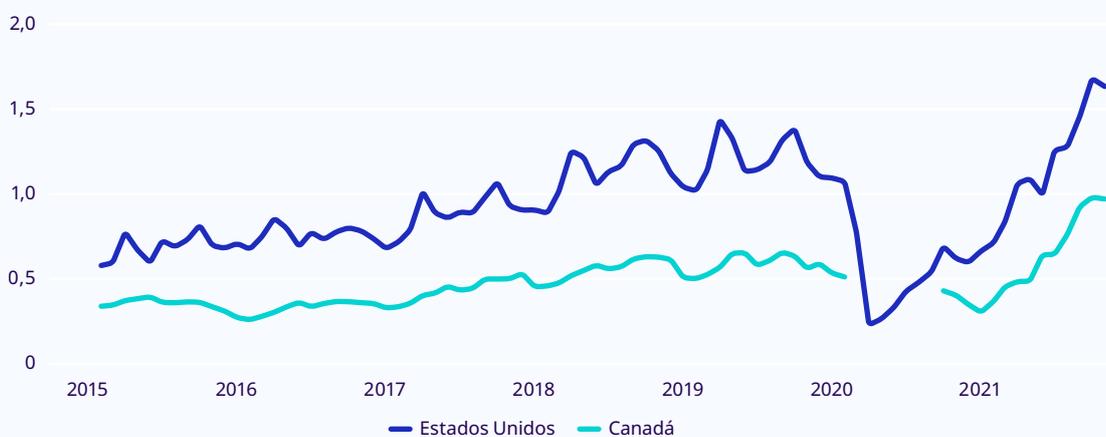
Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte

El inicio de una recesión parece inevitable. La economía estadounidense se contrajo durante dos trimestres consecutivos hasta principios de 2022. La tercera actualización del segundo trimestre refleja una revisión a la baja de las exportaciones, que no se recogió en las estimaciones preliminares. El descenso del 0,6 por ciento del PIB en ese trimestre se debió principalmente a las reducciones de la inversión en existencias, la inversión en activos fijos inmobiliarios para uso residencial y el gasto público (de ámbito federal, estatal y local). En el Canadá, el crecimiento sigue siendo positivo (del 0,1 por ciento en julio de 2022), impulsado por un modesto repunte del sector del petróleo y el gas, así como por el fuerte crecimiento del sector agropecuario. El persistente debilitamiento del sector manufacturero y de las exportaciones a los Estados Unidos agrava el riesgo de recesión (FMI 2022a).

El crecimiento del empleo ya ha empezado a desacelerarse en el Canadá. Por lo general, el mercado de trabajo es un indicador retardado, de manera que las deficiencias suelen observarse cierto tiempo después de que el crecimiento económico se desacelere. Sin embargo, en los Estados Unidos, a pesar del crecimiento negativo del PIB en el primer semestre de 2022, el empleo ha seguido

creciendo casi ininterrumpidamente (gráfico 2.3). Durante los ocho primeros meses de 2022, se sumaron 3 millones de empleos a la economía estadounidense y la tasa de desempleo permaneció en valores muy próximos a los mínimos históricos. En cambio, a pesar de que el PIB se ha mantenido prácticamente en terreno positivo, el empleo en el Canadá ya empezó a caer en junio de 2022. Como resultado, durante la segunda mitad de 2022, la tasa de desempleo en el Canadá ha aumentado desde una de las cotas más bajas registradas, mientras que en los Estados Unidos se ha mantenido en niveles mínimos históricos o en valores muy cercanos.

Se prevé que el crecimiento económico siga siendo escaso en 2023. Tras un crecimiento robusto en ambos países en 2021, se estima que el crecimiento del PIB se desacelerará y seguirá siendo frágil a lo largo de 2023. El crecimiento del PIB en 2023 debería alcanzar el 1,0 por ciento en los Estados Unidos y el 1,5 por ciento en el Canadá (FMI 2022b). En ambos casos, el ritmo de crecimiento será considerablemente menor que en 2022 (se reducirá a menos de la mitad). El hecho de que la inflación haya sido más persistente y elevada de lo previsto se ha traducido en subidas de los tipos de interés más severas y frecuentes de lo que se esperaba. Aunque los Estados Unidos y el Canadá son exportadores netos de energía y obtienen mayores ingresos nacionales por el encarecimiento de la energía, sus hogares soportarán el aumento del costo de la vida. A lo largo del próximo año, se prevé que la inversión en el sector residencial y privado se contenga y que el gasto de consumo sea escaso, dado que el poder adquisitivo de los hogares sigue menguando.

▶ **Gráfico 2.4. Número de puestos vacantes por persona desempleada**

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la información obtenida de la base de datos Federal Reserve Economic Data (FRED), la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos y Statistics Canada.

En 2023 y 2024, los mercados de trabajo seguirán evolucionando lentamente. A medida que el crecimiento del PIB siga debilitándose, el crecimiento del empleo también se desacelerará en proporciones considerables (cuadro 2.2). Tras registrar valores del 3,6 por ciento en 2021 y del 3,7 por ciento en 2022, el crecimiento del empleo se estancará en los próximos años, llegando incluso a contraerse un 0,1 por ciento en 2023. En un contexto de crecimiento de la población activa, las tasas de desempleo aumentarán moderadamente a lo largo del bienio.

En América del Norte hay una escasez generalizada de mano de obra y de profesionales calificados

La rigidez del mercado de trabajo alcanzó máximos históricos en 2022. A principios de 2021, cuando se levantaron (en gran medida) las restricciones relacionadas con la pandemia, la demanda de mano de obra superó con creces el número de trabajadores disponibles (gráfico 2.4). Este problema, tanto en los Estados Unidos como en el Canadá, se ha intensificado en los dos últimos años. En los Estados Unidos, el número de vacantes por persona desempleada llegó a ser más de dos a mediados de 2022, y el Canadá no le va a la zaga. Los empleadores de muchos sectores de la economía tienen dificultades para cubrir algunos puestos. La situación ha sido especialmente grave en determinados sectores, como los servicios de salud y los servicios de alojamiento y de comidas. En la etapa posterior a la pandemia, el mercado de trabajo muestra importantes variaciones en la composición del empleo por sectores y ocupaciones y en la composición interna de cada sector y ocupación.

Muchos de esos cambios están impulsados por la oferta, como la renuncia de enfermeras por agotamiento o la reorientación profesional de trabajadores del sector de servicios de alojamiento y de comidas en busca de un puesto de trabajo más decente. En la segunda mitad de 2022, el número de vacantes empezó a disminuir a medida que se desaceleraba el crecimiento (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos 2022).

La escasez de trabajadores calificados en América del Norte ha alcanzado los niveles más altos del decenio.

Según los datos de encuestas de ManpowerGroup, en los Estados Unidos la escasez de talento fue especialmente elevada en 2022: el 74 por ciento de los empleadores afirman tener dificultades para encontrar el talento que necesitan (frente al 46 por ciento en 2018) (ManpowerGroup 2022a). En el Canadá, la cifra es del 77 por ciento (frente al 41 por ciento en 2018) y los empleadores mencionan la dificultad de encontrar las competencias técnicas y habilidades personales adecuadas (ManpowerGroup 2022b). Tanto en los Estados Unidos como en el Canadá, la escasez de talento era elevada en la construcción, las industrias manufactureras y el comercio al por mayor y al por menor, y en el Canadá era también elevada en tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como en los sectores de la enseñanza, los servicios de salud y la administración pública.

El envejecimiento demográfico seguirá limitando el crecimiento de la población activa a largo plazo. La escasez de mano de obra y de profesionales calificados inducida por la pandemia a corto plazo se ve debe, al menos en parte, a la desaceleración estructural del crecimiento de la población activa como consecuencia del envejecimiento

demográfico. Un gran número de personas nacidas en los años del *baby boom*, a menudo con profesiones muy calificadas, han alcanzado la edad de jubilación y abandonan la población activa, lo que ejerce una presión a la baja sobre el crecimiento de la fuerza de trabajo. Este cambio estructural en la composición demográfica de la población activa, que viene de antiguo, agrava el actual

problema de escasez de mano de obra y de profesionales calificados. La inmigración, limitada durante la pandemia, será un factor fundamental para impulsar el crecimiento de la población activa en el futuro, junto con medidas destinadas a mantener en activo a los trabajadores de edad avanzada, y a fomentar una mayor participación laboral de los grupos infrarrepresentados.

► Estados Árabes

Las economías de los Estados Árabes sufrieron una contracción significativa durante la pandemia y se recuperan más lentamente que muchas otras regiones, tras haber registrado un crecimiento de solo el 2,5 por ciento en 2021. Esta última fue una de las tasas de crecimiento regional más bajas del mundo en ese año. La región empieza a recuperarse y sus expectativas de crecimiento son del 6,6 por ciento para 2022 y del 3,9 por ciento para 2023. El crecimiento se concentrará sobre todo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), que obtendrán mayores ingresos públicos gracias a la subida de los precios de los hidrocarburos.

La región presenta algunos indicadores de crecimiento positivos. En 2022 se alcanzaron altas tasas de vacunación, lo que permitió levantar las restricciones relacionadas con la pandemia y, por lo tanto, dar un impulso al PIB (Banco Mundial 2022e). Los magníficos resultados económicos de la Arabia Saudita, gracias a las medidas adoptadas para atraer la inversión privada, al aumento de la participación laboral de las mujeres, a la expansión del sector turístico y a una gestión proactiva de las finanzas públicas (Mati y Rehman 2022), también empujan al alza el crecimiento regional. Asimismo, la continua diversificación económica y el desarrollo más activo del fondo soberano fortalecerán las perspectivas a largo plazo del país.

Las perspectivas económicas de los exportadores netos de recursos diferirán mucho de las del resto de la región. Los países exportadores de hidrocarburos, como los del CCG, probablemente se beneficiarán de la subida de los precios de los productos básicos a raíz del conflicto en Ucrania, aunque eso pone de manifiesto la persistente dependencia regional de la producción de combustibles fósiles y su vulnerabilidad a los precios mundiales (Gatti *et al.* 2022). La continua agitación política y económica de la región también afecta a sus perspectivas económicas; por ejemplo, la situación en el Líbano sigue limitando la entrada de inversiones. Los países que iniciaron el año 2022 con altos niveles de endeudamiento han sido los más expuestos a los cambios mundiales, en particular a los efectos indirectos de la política monetaria. Las devaluaciones monetarias en varios países acentúan la inflación.

Los grupos demográficos de ingresos bajos son los más vulnerables a la espiral de precios de los alimentos y de la energía y, por lo tanto, los que se enfrentan a mayores dificultades económicas.

Tendencias del mercado de trabajo en los Estados Árabes

La evolución del total de horas de trabajo semanales es indicativa de una recuperación económica, pero no refleja todavía una recuperación plena del mercado laboral. El total de horas de trabajo semanales expresado en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (51 millones) en 2022 alcanzó los niveles anteriores a la crisis (2019) (cuadro 2.3), tras un descenso del 9 por ciento en 2020 y un aumento constante desde entonces. Esta variable representa el insumo total de trabajo en la economía y se correlaciona con el crecimiento económico mundial. Los países que más han contribuido a la recuperación del número de horas en la región son los no pertenecientes al CCG, que suelen presentar rentas per cápita más bajas y una peor calidad del trabajo. Por ejemplo, en 2021 alrededor del 36 por ciento de las personas ocupadas en los países no pertenecientes al CCG se encontraban en situación de pobreza laboral (según un umbral de pobreza moderada de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día en PPA de 2011), frente a menos del 1 por ciento en los países del CCG. Esto indica que, como se observó en muchos países de todo el mundo, aunque las personas con empleos informales y sin redes de seguridad social se vieron muy afectadas por la pandemia, a menudo no tuvieron más remedio que reanudar la actividad laboral de un modo u otro. El total de horas semanales en los países del CCG aún no ha recuperado los niveles anteriores a la crisis y no se prevé que lo haga hasta aproximadamente 2024.

En la región persisten altas tasas de desempleo juvenil, pero la transición a una economía verde podría abrir un abanico de oportunidades de trabajo decente para los jóvenes. La tasa de desempleo total en el conjunto de los países no pertenecientes al CCG en 2022 fue

► **Cuadro 2.3. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Estados Árabes, 2019-2024**

Región/subregión	Razón de horas totales semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años						Horas totales de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Estados Árabes	22,0	19,6	20,2	20,9	21,0	21,2	51	46	48	51	53	54
Países no pertenecientes al CCG	15,7	14,3	14,8	15,3	15,5	15,7	22	21	22	23	24	26
Países del CCG	31,6	28,2	29,2	30,5	30,7	31,0	29	26	26	28	28	29
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Estados Árabes	46,8	45,4	45,1	45,6	45,9	46,0	54	54	54	56	58	60
Países no pertenecientes al CCG	35,9	34,6	34,5	35,2	35,6	35,9	26	25	26	27	29	30
Países del CCG	64,0	63,2	63,0	63,8	64,0	64,1	29	28	28	29	29	30
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Estados Árabes	8,7	10,1	9,8	9,3	9,3	9,5	5,2	6,1	5,9	5,8	6,0	6,3
Países no pertenecientes al CCG	13,7	14,8	14,8	14,3	14,2	14,2	4,1	4,4	4,5	4,6	4,8	4,9
Países del CCG	3,8	5,4	4,7	4,0	4,0	4,3	1,1	1,6	1,4	1,2	1,2	1,3
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Estados Árabes	51,3	50,5	50,0	50,4	50,6	50,8	60	60	60	62	64	66
Países no pertenecientes al CCG	41,6	40,6	40,5	41,0	41,5	41,8	30	30	31	32	34	35
Países del CCG	66,6	66,8	66,1	66,5	66,7	67,0	30	30	29	30	31	31

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

significativamente mayor (del 14,3 por ciento) que en los países del CCG (del 4,0 por ciento)³. Sin embargo, los jóvenes (de entre 15 y 24 años) siguen notando con especial virulencia los efectos de la pandemia sobre el empleo en los países no pertenecientes al CCG, que registraron una tasa de desempleo juvenil del 29,8 por ciento en 2022, frente a un máximo del 31,3 por ciento en 2020 (véase el anexo C, cuadro C11), en comparación con una tasa de desempleo de adultos (mayores de 25 años) del 10,3 por ciento en 2022 (tras un máximo del 10,5 por ciento en 2020). Las tasas de ninis de la región son también muy

elevadas (véase el capítulo 1). Dada la dependencia de los hidrocarburos para el crecimiento económico de la región, el potencial de las inversiones en la economía verde para estimular la creación de empleo juvenil es considerable, y las simulaciones del impacto de las políticas verdes en el empleo indican que podrían crearse más de 400 000 puestos de trabajo para los jóvenes en los Estados Árabes (OIT 2022d). Sin embargo, a tenor de las simulaciones, menos del 10 por ciento de esos empleos serían para mujeres jóvenes, lo que refleja las persistentes desigualdades de género que obstaculizan el progreso de la región.

3 Las tasas de desempleo en los países del CCG suelen ser más bajas debido al gran número de trabajadores migrantes internacionales que forman parte de la población activa, y cuyo permiso de residencia (es decir, su visado) está condicionado a que tengan empleo.

El empleo en la transición justa hacia una economía verde en los Estados Árabes

Aunque todos los países y territorios del mundo se ven afectados por el cambio climático, pocos son tan vulnerables al calentamiento global y a la vez tan grandes contribuyentes a las emisiones de gases de efecto invernadero como los países del CCG⁴. Los hidrocarburos representan proporciones significativas del PIB en los países del CCG (por ejemplo, el 59 por ciento en Kuwait, el 38 por ciento en Qatar y el 27 por ciento en la Arabia Saudita) (Banco Mundial 2022e). Al mismo tiempo, un aumento de 2 °C de las temperaturas mundiales por encima de los niveles preindustriales supondría un aumento de 4-5 °C de las temperaturas en superficie en los países del CCG (MacDonald 2022). Las temperaturas ya han aumentado considerablemente, afectando a la vida cotidiana de miles de personas durante varios meses al año. Además, los Emiratos Árabes Unidos y la Arabia Saudita se encuentran entre los países del mundo con mayor escasez de agua (Banco Mundial 2022e). La región también está expuesta a la subida del nivel del mar y al aumento de las perturbaciones relacionadas con el cambio climático, incluida la degradación ambiental y ecológica. Todo ello tiene importantes consecuencias para los trabajadores y las empresas de esos países.

Sin embargo, los países del CCG están muy comprometidos con la idea de transición a una economía verde (Banco Mundial 2022e). Se trata de una necesidad para esos países en un doble sentido: necesidad de diversificación, para dejar de depender de los hidrocarburos, y necesidad de reducir la contribución al cambio climático. La transición a una economía verde supondrá una importante transformación del mercado de trabajo, ya que cambiará la demanda de trabajadores y competencias profesionales, y se suprimirán puestos de trabajo en los sectores tradicionales. Una consideración importante es que los Estados Árabes son uno de los principales destinos de los trabajadores migrantes internacionales. Los trabajadores migrantes internacionales representaban alrededor del 74 por ciento de la población ocupada en la Arabia Saudita en el segundo trimestre de 2022 (GASTAT 2022), el 94 por ciento del empleo total en Qatar en 2020 (PSA 2020) y el 85 por ciento de la población activa en Kuwait en 2018 (De Bel-Air 2019). Los efectos del cambio climático, incluido el estrés térmico para muchos migrantes que trabajan al aire libre en esos países, ya son un factor que impulsa a los

trabajadores a marcharse, pero la cambiante estructura del mercado laboral afectará a la demanda de esos trabajadores, en particular por la necesidad de suplir el déficit de competencias profesionales.

Inevitablemente, se perderán puestos de trabajo como resultado de la transición a una economía verde, pero también crecerá la demanda de determinadas ocupaciones y conjuntos de competencias. Con el abandono de los sectores tradicionales, algunos trabajadores perderán su empleo y tendrán que encontrar un trabajo alternativo, que exija un perfil de competencias similar, o readaptar sus competencias a los empleos de nueva creación surgidos de la transición (OIT 2018b). Las competencias necesarias para muchos puestos de trabajo en sectores intensivos en carbono pueden aplicarse a empleos en sectores con bajas emisiones, como la construcción, la generación de energías renovables, la planificación urbanística, la producción de alimentos y la gestión del agua. Es probable que haya ocupaciones de baja y de alta calificación y que se ofrezcan oportunidades laborales de altos ingresos para jóvenes, incluidas las mujeres. Para que esas perspectivas se cumplan y a fin de mitigar los riesgos de contracción y los costos del ajuste, se debe establecer y aplicar lo antes posible una estrategia integral y coordinada que tenga en cuenta la inversión, las competencias profesionales y la protección social (Banco Mundial 2022e; OIT 2022d). Aunque los recursos de que disponen los gobiernos para invertir en sectores ecológicos sean limitados, es necesario incentivar y alentar a los empresarios a que apliquen tecnologías y procesos ecológicos y participen en la economía circular.

Además, el concepto de transición justa exige que los gobiernos y demás partes interesadas colaboren para apoyar a quienes sufran las consecuencias adversas de la transición ecológica. Eso es especialmente importante en el caso de los numerosos trabajadores en situación vulnerable que probablemente se verán afectados de forma desproporcionada por la transición; entre ellos se encuentran los trabajadores del sector informal, los trabajadores poco calificados y los trabajadores migrantes. Como la protección social es clave, se ha de garantizar que los trabajadores que pierdan su empleo como consecuencia de la transición reciban algún tipo de ayuda para facilitar su reinserción laboral. En los países del CCG, alrededor del 10 por ciento del empleo corresponde a trabajos poco calificados y, como ya se ha señalado, muchos de esos países dependen de la afluencia de trabajadores migrantes, sobre todo en el sector privado.

4 Cabe señalar que los países no pertenecientes al CCG también sufren los efectos del cambio climático y que para ellos también es muy importante una transición justa. Los países no pertenecientes al CCG se enfrentan a muchas de las mismas dificultades y también a algunas diferentes (como la financiación verde y la falta de tecnologías verdes) en lo que respecta a una transición justa.

▶ Asia y el Pacífico

Las previsiones de crecimiento para el conjunto de la región se han revisado a la baja. La región registró un crecimiento del 3,9 por ciento en 2022 y se espera que alcance el 4,3 por ciento en 2023, pero estas cifras ocultan tendencias subregionales muy disímiles (FMI 2022b). El crecimiento en 2022 fue más lento de lo previsto, debido sobre todo a las revisiones a la baja para Asia Oriental y Meridional (BAD 2022a). Al igual que en otras regiones, la moderación de las proyecciones de crecimiento se atribuye a la desaceleración económica mundial, al aumento de la deuda y a la excesiva dependencia política de las subvenciones a los productos básicos (Banco Mundial 2022f). La región se resiente del descenso previsto de la demanda mundial, a pesar de la recuperación de las exportaciones desde el inicio de la pandemia de COVID-19. La apreciación del dólar de los Estados Unidos a lo largo de 2022 también agravó esta situación (FMI 2022d). Como en las demás regiones, la inflación va en aumento, sobre todo debido a los elevados precios de la energía y los alimentos (BAD 2022a).

La desaceleración económica en China frena las perspectivas de crecimiento en el resto de Asia Oriental. El crecimiento en esta subregión en 2022 se revisó a la baja hasta el nivel del 2,9 por ciento, considerablemente inferior al 6,7 por ciento estimado en 2021, y la previsión para 2023 es del 3,8 por ciento (FMI 2022b). El comportamiento de la subregión fue inusual, en el sentido de que a lo largo de la pandemia no registró un crecimiento anual negativo. La brusca desaceleración del crecimiento de China, agravada por unas políticas de gestión de la COVID-19 muy estrictas en 2022, ha establecido la pauta dominante en el resto de la región (FMI 2022d). En algunos países, las salidas masivas de capital y la depreciación monetaria tras las subidas de los tipos de interés en otras regiones han aumentado la carga de la deuda, lo que constituye un problema en la región, ya que muchos países iniciaron la pandemia con altos niveles de endeudamiento (Banco Mundial 2022f). Las subvenciones a la energía y los alimentos están reduciendo la capacidad de gasto público en servicios básicos que propicien el crecimiento, como la salud, las infraestructuras y la enseñanza (Banco Mundial 2022f).

Asia Sudoriental y el Pacífico dependen en gran medida del intercambio comercial con China, de modo que la desaceleración económica en este país condiciona las perspectivas de crecimiento para 2023 (Banco Mundial 2022f). El drástico encarecimiento de los productos básicos tenderá a afectar sobre todo a los países importadores de esos productos, mientras que los exportadores netos, como Indonesia y Malasia, estarán más protegidos (Banco Mundial 2022f). Myanmar sigue resintiéndose de la coyuntura económica adversa relacionada con la inflación de

precios de los productos básicos, y con la crisis política y el conflicto (OIT 2022e). Filipinas, Malasia y Viet Nam fueron los países con mayores tasas de crecimiento en 2022. La economía de Tailandia, eminentemente turística, trata de recuperar la posición que perdió en sus mayores mercados por diversos factores (como el impacto de las políticas de «COVID cero» en China y el conflicto en Ucrania), que se sumaron a las restricciones inmigratorias relacionadas con la COVID-19 (Banco Mundial 2022f). En el Pacífico, la reactivación del turismo probablemente impulsará el crecimiento de los países dependientes del sector, como Fiji, las Islas Cook y Palau (BAD 2022b).

Asia Meridional registra el mayor crecimiento de la región y algunas de las cifras regionales más altas del mundo, del 6,0 por ciento en 2022, con previsiones del 5,3 por ciento para 2023 (FMI 2022b). Se estima que las exportaciones de servicios de la subregión, actualmente en aumento, contribuyeron positivamente al crecimiento en 2022 y volverán a hacerlo en 2023 (Banco Mundial 2022g). El sector de los servicios digitales ha obtenido resultados muy robustos, mientras que sectores como el turismo y la construcción no han recuperado los niveles anteriores a la pandemia en la mayor parte de la subregión (Banco Mundial 2022h). Las previsiones de crecimiento de la India, inicialmente elevadas, se han revisado a la baja y es posible que se revisen aún más, debido al deterioro de las condiciones mundiales y al endurecimiento monetario más rápido de lo previsto (FMI 2022d). La lenta recuperación del mercado de trabajo y la elevada inflación contendrán el consumo de los hogares (Banco Mundial 2022g).

Asia Meridional tiene pocos vínculos directos con la Federación de Rusia y Ucrania, pero es muy vulnerable a la subida de los precios mundiales de los productos básicos derivada del conflicto (Banco Mundial 2022h). El crecimiento del PIB en 2022 se revisó a la baja en unos 2 puntos porcentuales como consecuencia del conflicto, debido a la inflación y al deterioro de las finanzas públicas. Las perspectivas de crecimiento, que ya eran «desiguales y frágiles», se han revisado a la baja en todos los parámetros. Se prevé que las presiones económicas mundiales derivadas del conflicto en Ucrania dañen la solvencia financiera de los Estados y agraven la inflación interna en la subregión. Un ejemplo extremo es Sri Lanka, que no puede hacer frente al pago de las importaciones (Banco Mundial 2022h). Varios países, como Bangladesh, son muy dependientes de las exportaciones a Europa; la menor demanda de estos bienes reduce las perspectivas de crecimiento de la subregión. Aumenta la desigualdad entre países y a nivel interno en cada país, en parte porque la recuperación tras la pandemia ha sido muy poco uniforme. Los trabajadores mejor remunerados tienen muchas más

► **Cuadro 2.4. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Asia y el Pacífico, 2019-2024**

Región/subregión	Razón de horas totales semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años						Horas totales de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Asia y el Pacífico	29,1	26,8	28,2	28,6	28,6	28,6	1761	1630	1725	1764	1773	1790
Asia Oriental	34,9	33,6	35,2	34,8	34,8	34,8	834	800	836	825	823	823
Asia Sudoriental	29,4	27,1	27,3	28,6	28,5	28,7	274	256	260	274	276	280
Asia Meridional	23,9	20,7	22,4	23,4	23,4	23,5	638	561	615	651	660	672
Islas del Pacífico	24,8	23,9	24,2	24,8	24,4	24,5	14	14	14	15	15	15
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Asia y el Pacífico	56,9	54,5	55,8	56,2	56,0	55,9	1874	1817	1880	1910	1925	1940
Asia Oriental	63,9	61,6	63,6	63,3	63,0	62,6	875	847	879	878	877	877
Asia Sudoriental	65,6	63,8	63,4	64,2	64,4	64,4	325	320	323	330	335	339
Asia Meridional	46,8	44,3	45,6	46,5	46,5	46,5	655	630	659	681	692	703
Islas del Pacífico	60,0	58,6	59,8	60,8	60,3	60,0	20	20	20	21	21	21
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Asia y el Pacífico	4,7	6,1	5,2	5,2	5,1	5,1	93,1	117,7	104,0	104,8	103,7	104,5
Asia Oriental	4,3	4,8	4,4	4,6	4,4	4,3	39,5	42,3	40,1	42,5	40,4	39,7
Asia Sudoriental	2,4	3,0	2,9	2,6	2,4	2,6	8,0	9,9	9,5	8,7	8,4	8,9
Asia Meridional	6,4	9,3	7,5	7,2	7,2	7,3	44,6	64,4	53,4	52,8	54,1	55,1
Islas del Pacífico	4,6	5,6	4,6	3,6	3,4	3,4	1,0	1,2	1,0	0,8	0,8	0,7
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Asia y el Pacífico	59,7	58,0	58,9	59,2	59,1	58,9	1967	1934	1984	2015	2029	2045
Asia Oriental	66,8	64,7	66,5	66,4	65,9	65,5	914	889	919	921	917	916
Asia Sudoriental	67,2	65,7	65,3	65,9	66,0	66,1	333	330	332	339	343	348
Asia Meridional	50,0	48,8	49,3	50,1	50,2	50,2	699	694	712	734	747	758
Islas del Pacífico	62,9	62,1	62,7	63,0	62,4	62,1	21	21	21	22	22	22

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

probabilidades de haber vuelto a trabajar que los trabajadores migrantes menos calificados (Banco Mundial 2022h). Las recientes subidas y la volatilidad de los precios de la energía han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de la región con respecto a las importaciones de esos bienes, por lo que es claramente necesario reducir esa dependencia (OIT 2022f). La región sigue siendo también

muy vulnerable a las catástrofes naturales, por ejemplo en las llanuras aluviales del Pakistán y Bangladesh. Otro factor que frena el crecimiento de algunos países, como el Pakistán, está relacionado con los altos niveles de subvenciones a la energía, que lastran mucho las finanzas públicas y no logran reducir la pobreza de forma eficaz (Banco Mundial 2022g).

Tendencias del mercado de trabajo en Asia y el Pacífico

La lenta recuperación del mercado de trabajo en Asia Oriental frena la recuperación general en la región⁵. El número total de personas ocupadas en Asia y el Pacífico aumentó en 30 millones entre 2021 y 2022 (cuadro 2.4). La tasa de ocupación del 56,2 por ciento en 2022 se mantuvo por debajo del nivel alcanzado en 2019 (el 56,9 por ciento). La lenta recuperación del empleo puede atribuirse en parte a la evolución de la economía en Asia Oriental. Las políticas restrictivas de contención de la COVID-19 impuestas por China, a pesar de haber mantenido un crecimiento económico positivo durante toda la pandemia, han tenido importantes repercusiones en el mercado laboral de la subregión y en el de toda la región. A pesar de que Asia Oriental representaba el 46 por ciento del empleo total de la región en 2022, su contribución al crecimiento total del empleo de la región entre 2021 y 2022 fue insignificante. Asia Meridional representó la mayor parte (el 74 por ciento) del resurgimiento del empleo total en 2022, sobre todo entre la población adulta, no así tanto en el caso de los jóvenes (véanse el capítulo 1 y el anexo C, cuadro C15).

El número total de horas de trabajo por persona sigue estando por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. En Asia y el Pacífico, se estima que el total de horas de trabajo expresado en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo fue de 1 764 millones en 2022. Esto supone una vuelta a los niveles de 2019 y es un reflejo de la recuperación económica. No obstante, el número de horas semanales por persona de 15 a 64 años (28,6 horas) se mantiene por debajo del nivel prepandémico (29,1 horas). Así pues, como se observa en muchas otras regiones, los datos indican que el crecimiento del empleo como parte de la recuperación del mercado laboral se ha visto impulsado por personas que trabajan menos horas, una circunstancia que puede corresponderse con mayores niveles de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, empleo temporal y empleo a tiempo parcial. En estas circunstancias, es probable que se produzca un crecimiento del empleo de baja calidad, al tratarse de una región en la que el desempleo es relativamente bajo —del 5,2 por ciento en 2022—, mientras que alrededor del 15,7 por ciento de la población total ocupada en 2021, equivalente a 294 millones de personas, se encontraba en situación de pobreza laboral, según la definición del umbral de pobreza moderada de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día (per cápita en PPA de 2011).

Un enfoque de las políticas más centrado en la ampliación de la protección social es fundamental para apoyar a los trabajadores informales y fortalecer la resiliencia frente a futuras crisis económicas. El empleo en la región se caracteriza por un déficit de trabajo decente, ya que el crecimiento económico no ha ido acompañado de las correspondientes mejoras en la calidad del empleo (OIT 2022f). Casi dos tercios (el 65,6 por ciento) del empleo total de la región en 2022 son de carácter informal. Al igual que en otras regiones, las personas con empleos informales fueron las más vulnerables durante los años de pandemia de 2020 y 2021, dada su falta de acceso a la protección social. Por ello muchos gobiernos de la región trataron de ampliar la asistencia social durante ese periodo, con miras a corregir las deficiencias a largo plazo (OIT 2020a). Esas medidas han consistido en la ampliación de la protección social a los trabajadores informales (OIT 2020a). No obstante, el exiguo margen presupuestario puede entorpecer los avances en este sentido a medio plazo (OIT 2022f).

Escasez de trabajadores migrantes en los países de destino de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)

La pandemia de COVID-19 ha alterado gravemente los flujos de migración laboral en la región, lo que ha repercutido en los medios de subsistencia de los países de origen y de destino (OIT, de próxima publicación). Para los países emisores netos de migrantes, el empleo en el extranjero representa una importante fuente de sustento para los propios trabajadores y para sus familias y dependientes en los países de origen, sobre todo a través de las remesas. Durante la pandemia se produjo un descenso significativo de los desplazamientos de trabajadores migrantes internacionales (gráfico 2.5), así como un aumento de los migrantes que regresaron a sus países (ADBI, OCDE y OIT 2022). Como consecuencia de ello, el número de trabajadores migrantes internacionales disminuyó considerablemente en varios países (OIT, de próxima publicación). Muchos trabajadores migrantes, ante la falta de acceso a la protección social o a otras medidas de apoyo (incluidas las económicas) que, por lo general, solo estaban a disposición de los nacionales, se vieron obligados a regresar a su país de origen⁶. Muchos de esos trabajadores están poco remunerados y sus niveles de ahorro y resiliencia económica son excesivamente bajos para procurar su propio sustento y el de sus dependientes durante largos periodos de crisis.

5 Véase un análisis más minucioso de la situación y las perspectivas del mercado de trabajo en OIT (2022f).

6 Estas son solo algunas de las dificultades con que tropiezan los trabajadores migrantes y que afectan a sus decisiones y a su capacidad para permanecer en el país de destino. Otros obstáculos tienen que ver con el acceso a las pruebas diagnósticas y a la atención sanitaria, las limitaciones relativas a la vivienda y el pago de salarios (OIT 2020b; ADBI, OCDE y OIT 2022).

► **Gráfico 2.5. Salidas de trabajadores migrantes documentados, selección de Estados miembros de la ASEAN, 2010-2020 (en miles)**



Fuente: OIT (de próxima publicación).

En los países de destino, como Brunei Darussalam, Malasia, Tailandia y Singapur, que dependen en gran medida de los trabajadores migrantes, las empresas siguen teniendo dificultades para satisfacer su demanda de mano de obra. Antes del inicio de la pandemia (en 2019), los trabajadores migrantes internacionales representaban casi el 40 por ciento de la población ocupada en Singapur, el 37 por ciento en Brunei Darussalam, el 14 por ciento en Malasia y el 7 por ciento en Tailandia (OIT, de próxima publicación). Pese a la reapertura de las fronteras y al levantamiento de las restricciones de viaje relacionadas con la COVID-19, los gobiernos no han abierto las vías de migración laboral tanto como antes de la pandemia. La consiguiente escasez de mano de obra en los sectores más dependientes de la migración laboral ha llevado a las organizaciones sectoriales y empresariales a presionar a los gobiernos para que aborden la cuestión facilitando la entrada de trabajadores migrantes, regularizando a las personas migrantes en situación irregular (por ejemplo, en Tailandia) y estableciendo memorandos de entendimiento con otros países para promover la afluencia de trabajadores migrantes (OIT, de próxima publicación). A pesar de estas iniciativas, a finales de 2022 muchas organizaciones seguían denunciando las importantes carencias de mano de obra como consecuencia de la falta de trabajadores migrantes, incluso en las plantaciones de caucho de Malasia y en diversos sectores de Tailandia, como la construcción y la industria manufacturera.

Los gobiernos perciben la migración laboral como necesaria para la recuperación de la producción

económica en los sectores dependientes de mano de obra migrante. A su vez, la recuperación del crecimiento económico es un factor crítico que determina las características y la magnitud de la migración laboral en Asia Sudoriental. En Malasia, por ejemplo, más del 30 por ciento del empleo total en el sector agropecuario corresponde a trabajadores migrantes; en Singapur, más del 60 por ciento de los trabajadores del sector industrial son migrantes, y en Brunei Darussalam, el 56 por ciento (OIT, de próxima publicación). Los sectores con mayor densidad de trabajadores migrantes son la industria manufacturera, la construcción, los servicios de alojamiento y de comidas y el trabajo doméstico. En Malasia, a mediados de 2022, el déficit era de 600 000 trabajadores en la industria manufacturera, de 550 000 trabajadores en la construcción, de 120 000 trabajadores en la industria del aceite de palma y de 15 000 trabajadores en las empresas fabricantes de microchips (Lee, Latiff y Chu 2022). En Tailandia, las empresas presionaron al Gobierno para que ayudara a paliar la escasez de mano de obra en sectores como la agricultura y la ganadería, la construcción, la hostelería y la confección (Charoensuthipan 2022). En Singapur, los sectores de la construcción y la transformación se cuentan entre los más deficitarios de factor trabajo (Heijmans 2022). Ahora bien, en la cuestión migratoria no pueden descuidarse los derechos laborales y humanos de los migrantes, no solo por el bien de los propios trabajadores afectados, sino también para procurar unas condiciones equitativas en las que el mercado laboral pueda funcionar con mayor eficiencia.

▶ Europa y Asia Central

El crecimiento económico de la región, que llegó a ser del 5,9 por ciento en 2021 tras una fuerte recuperación de la pandemia, descendió al 1,9 por ciento en 2022 y seguirá evolucionando a la baja hasta el nivel del 0,7 por ciento en 2023. A medio plazo se prevé un crecimiento anual muy modesto. Algunas estimaciones indican que la contracción en la región en 2022 ha sido incluso mayor (Banco Mundial 2022i).

El crecimiento en 2022 y 2023 ha sido y será sensiblemente inferior a las previsiones anteriores, debido al conflicto en Ucrania y a sus repercusiones económicas y políticas (Banco Mundial 2022i). Los conflictos geopolíticos siguen causando estragos en la región. Con el conflicto en Ucrania y el endurecimiento de la política monetaria para frenar la inflación, se han deteriorado considerablemente las condiciones económicas, lo que su vez ha tenido importantes efectos indirectos (por ejemplo, el aumento de los flujos migratorios y el debilitamiento

de la producción manufacturera como consecuencia de las perturbaciones en las cadenas de suministro y del encarecimiento de la energía, una situación agravada por las restricciones impuestas al comercio europeo con la Federación de Rusia y por la disminución del suministro procedente de este país). La inflación en Europa sigue siendo elevada y entraña riesgos considerables para el poder adquisitivo de los hogares; en Asia Central, la mayoría de las economías afrontan subidas de precios de dos dígitos. Algunos países han establecido restricciones al consumo eléctrico.

El crecimiento del PIB en Europa y Asia Central es muy heterogéneo. Los efectos de los conflictos, la desaceleración mundial y el aumento de los precios afectan en distinto grado a los países de la región. Se estima que el crecimiento en 2022 fue del orden del 3,1 por ciento en Europa del Norte, Meridional y Occidental (FMI 2022b), mientras que en Europa Oriental se estima que el PIB se

contrajo, en gran parte porque pudo haber caído más del 3 por ciento en la Federación de Rusia (FMI 2022b). Las perspectivas económicas de algunas economías de Asia Central proyectaban una mejora en el segundo semestre de 2022 (BERD 2022). Varios países de la subregión se están beneficiando de la reubicación de empresas privadas procedentes de la Federación de Rusia y Ucrania. En gran medida, las divisas se han estabilizado en los niveles anteriores al conflicto, el sector inmobiliario de las principales ciudades está en auge y cobran protagonismo algunos países como reexportadores de bienes procedentes de China. A los países exportadores de petróleo como Kazajistán y Turkmenistán les beneficia la subida de los precios del petróleo.

El encarecimiento de la energía ejerce una fuerte presión sobre las industrias europeas de alto consumo energético. La subida de los precios de la energía en la Unión Europea (UE) perjudica sobre todo a las industrias de alto consumo energético (Hollinger *et al.* 2022). La industria manufacturera en España, por ejemplo, que emplea a unos 2,5 millones de personas y representa el 11 por ciento del PIB, consume alrededor de una cuarta parte del gas y la electricidad utilizados en el país (INE 2022). La situación obliga a las empresas a intentar reducir el consumo de energía en la medida de lo posible, por ejemplo, ajustando su nivel de actividad, pero los estímulos para realizar esos ajustes pueden ser limitados, como se observó en los esfuerzos de adaptación a la pandemia (Stemmler 2022). Algunos países de la UE han intervenido para prestar ayuda financiera a las industrias con un alto consumo de energía. Alemania, por ejemplo, en julio de 2022 creó un fondo de 5000 millones de euros para apoyar a sus sectores más expuestos, como la industria química, la industria del vidrio y la metalúrgica (BMWK 2022); sin embargo, el nivel de apoyo necesario para amortiguar todo el impacto no es sostenible.

Todavía se desconocen las repercusiones de la crisis de los precios de la energía sobre el empleo en Europa. Aunque las industrias de alto consumo energético solo emplean directamente a un pequeño porcentaje de los trabajadores de la UE (unos 3,2 millones de personas en total, es decir, el 1,6 por ciento de la población ocupada de la UE-27), alrededor del 15 por ciento de las personas ocupadas en la región trabajan en el conjunto del sector industrial (De Bruyn *et al.* 2020). Cualquier merma de la competitividad y del empleo industrial también repercutirá en la economía de la región, ya sea por el debilitamiento de las posiciones macroeconómicas, la caída de la confianza de los inversores o la inflación de los precios de los insumos. En teoría, la subida de los precios de la energía debiera servir para acelerar la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono en Europa, al incentivar el abandono de los combustibles fósiles y mejorar la viabilidad relativa de las fuentes y tecnologías energéticas con bajas emisiones de carbono. No obstante, intervienen

otras dimensiones, como la caída de la demanda por el mayor gasto energético de los hogares, lo que a su vez repercute en el empleo de los distintos sectores.

A largo plazo, la crisis de los precios de la energía puede generar oportunidades de creación de empleo en los sectores emergentes con bajas emisiones de carbono. Entretanto, los efectos de la incertidumbre y el debilitamiento macroeconómico pueden reducir la inversión en la economía verde, al menos a corto plazo. Habida cuenta del debilitamiento de las finanzas públicas en Europa, los gobiernos tendrán que ahorrar y reorientar los presupuestos hacia otros sectores, entre los que pueden figurar los proveedores de energías limpias. Varios países, como Alemania, también han optado por reactivar el uso del carbón en la industria y la generación de electricidad, aunque la intención es que esta medida sea transitoria y a pequeña escala (Comisión Europea 2022). Cualquier reversión o dilución de los compromisos previos con la economía verde representa un riesgo para el empleo en Europa, aunque seguirán surgiendo oportunidades de impulsar una recuperación verde. Las repercusiones netas de los precios de la energía sobre el empleo en Europa son una cuestión candente que conviene observar con atención durante el próximo año.

Tendencias del mercado de trabajo en Europa y Asia Central

El crecimiento divergente del empleo en 2022 es un reflejo de la situación económica. Excepto en Europa Oriental, la región logró impulsar un crecimiento relativamente fuerte del empleo en 2021, a medida que se recuperaba de la pandemia (cuadro 2.5). El patrón de crecimiento del empleo continuó en 2022, con un aumento del 1,6 por ciento en el conjunto de la región. Esta cifra oculta considerables diferencias intrarregionales: Asia Central y Occidental obtuvieron los mejores resultados, con un crecimiento del empleo del 3,4 por ciento, frente a un descenso del 0,7 por ciento en Europa Oriental y un aumento del 2,4 por ciento en Europa del Norte, Meridional y Occidental. Paralelamente, se estima que el desempleo en toda la región descendió sustancialmente, en más de 3 millones de personas, lo que equivale a un descenso de 0,7 puntos porcentuales en la tasa de desempleo.

Las consecuencias de la agresión de la Federación de Rusia a Ucrania son ya graves y todavía se desconocen todos sus efectos en el mercado laboral de la región. En octubre de 2022, la OIT calculaba que solo en Ucrania se habían perdido 2,4 millones de puestos de trabajo (OIT 2022g). Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en octubre de 2022 había más de 7 millones de refugiados procedentes de Ucrania en Europa, de los cuales 1,4 millones se habían asentado en Polonia y 800000 en Alemania (ACNUR 2022). Aún no

► **Cuadro 2.5. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Europa y Asia Central, 2019-2024**

Región/subregión	Razón de horas totales semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años						Horas totales de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Europa y Asia Central	25,8	23,8	25,1	25,4	25,4	25,5	327	301	317	320	320	320
Europa del Norte, Meridional y Occidental	26,1	23,9	25,3	26,2	26,0	26,1	158	145	153	158	156	156
Europa Oriental	26,9	25,5	26,3	25,1	25,5	25,6	110	103	106	100	101	101
Asia Central y Occidental	23,5	20,8	22,6	24,0	23,9	24,0	59	53	58	62	63	63
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Europa y Asia Central	54,5	53,4	53,9	54,7	54,5	54,2	416	408	412	419	418	417
Europa del Norte, Meridional y Occidental	54,4	53,4	53,7	54,9	54,6	54,4	208	205	206	211	211	211
Europa Oriental	56,6	55,7	56,1	56,0	55,8	55,3	139	136	136	135	134	133
Asia Central y Occidental	51,2	49,5	50,8	51,9	51,8	51,6	69	67	70	72	73	73
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Europa y Asia Central	6,6	7,0	6,9	6,1	6,3	6,3	29,4	30,9	30,4	27,3	28,2	28,2
Europa del Norte, Meridional y Occidental	6,9	7,3	7,3	6,3	6,6	6,6	15,5	16,2	16,3	14,2	14,9	14,8
Europa Oriental	4,7	5,6	5,2	5,0	5,1	5,1	6,9	8,0	7,5	7,1	7,1	7,2
Asia Central y Occidental	9,2	9,0	8,7	7,7	7,8	7,8	7,0	6,7	6,6	6,0	6,1	6,2
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Europa y Asia Central	58,4	57,5	57,9	58,3	58,1	57,8	445	439	443	446	446	445
Europa del Norte, Meridional y Occidental	58,5	57,6	57,9	58,6	58,5	58,3	224	221	223	226	226	225
Europa Oriental	59,4	59,0	59,2	59,0	58,8	58,3	145	144	144	142	141	140
Asia Central y Occidental	56,4	54,4	55,6	56,2	56,1	56,0	76	74	76	78	79	80

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

se ha determinado claramente el impacto de esos flujos de refugiados en los mercados de trabajo nacionales, los sistemas de seguridad social y los servicios públicos, particularmente en países vecinos como Eslovaquia, Hungría, Polonia, la República de Moldova y Rumania (OIT 2022h). Además, la subutilización de la fuerza de trabajo provocada por la pandemia y las secuelas del conflicto de Ucrania agudizan el riesgo de que muchos jóvenes, tras múltiples periodos de inactividad e incertidumbre, sufran

situaciones de desempleo y subocupación a largo plazo, debido al déficit de experiencia y a la caducidad de sus competencias profesionales (Banco Mundial 2022j).

Los complejos y contradictorios factores económicos de Asia Central determinarán las perspectivas del mercado laboral de la subregión en 2023. Varios países de Asia Central han cosechado paradójicos beneficios a corto plazo como consecuencia del conflicto en Ucrania, por

ejemplo, a través de un aumento de los ingresos de la exportación de hidrocarburos. Las remesas procedentes de la Federación de Rusia también aumentaron en el primer semestre de 2022, un 96 por ciento más que en el mismo periodo de 2021 en Uzbekistán, como resultado del aumento de la demanda de trabajadores migrantes y de una apreciación del rublo del 30 por ciento (Warren 2022). Un número significativo de empresarios de la Federación de Rusia y Belarús han tratado de trasladar su actividad a países como Kazajistán y Uzbekistán, promoviendo allí un fuerte crecimiento del sector privado (Warren 2022). Sin embargo, las proyecciones económicas de la Federación de Rusia parecen poco halagüeñas y muy volátiles. Es probable que eso se traduzca en un debilitamiento de las perspectivas de empleo en Asia Central, dados los fuertes vínculos comerciales y de trabajadores migrantes de la subregión con la Federación de Rusia.

Probablemente persistirá una considerable incertidumbre en torno a las perspectivas económicas de la región. La situación dinámica, cambiante y volátil del conflicto en Ucrania y sus consecuencias hacen que las previsiones para la región sean muy inciertas. También persisten importantes interrogantes sobre el impacto de las sanciones en la Federación de Rusia y sus efectos en los países vecinos. El racionamiento energético ya afecta negativamente a los principales sectores y, si la situación no cambia, será una rémora importante para el crecimiento en 2023. Aunque es demasiado pronto para determinar si las presiones inflacionistas remitirán a principios de 2023, seguirá habiendo importantes disparidades internas en la región. Cabe esperar mejoras modestas de las previsiones del PIB en Europa Oriental y Asia Central y Occidental. En 2023, el PIB de la Federación de Rusia disminuirá un 3,5 por ciento, un resultado no tan desfavorable como en 2022. El crecimiento de la zona euro apenas superará el 1 por ciento, constreñido por el encarecimiento de la energía y por la disminución de la demanda exterior, factores que afectarán especialmente a economías importantes como Alemania e Italia.

El desempleo seguirá aumentando levemente. Ante la incertidumbre generalizada y el deterioro del crecimiento económico, se prevé que los niveles y las tasas de desempleo evolucionen al alza en 2023 y 2024. En Europa del Norte, Meridional y Occidental, la tasa de desempleo aumentará ligeramente hasta el 6,6 por ciento en 2023 y se mantendrá en ese nivel en 2024. En otras subregiones, la tasa de desempleo aumentará en diversos grados. Así, en Europa Oriental tendrá un leve repunte hasta el 5,0 por ciento en 2024, por encima de su nivel anterior a la pandemia, que era del 4,7 por ciento. También será pequeña

la subida en Asia Central y Occidental, tanto en 2023 como en 2024, con una tasa prevista del 7,8 por ciento, significativamente inferior a la anterior a la pandemia, que era del 9,2 por ciento en 2019.

El crecimiento de la población activa es un reto importante para la región

El descenso de las tasas de actividad explica, en parte, la mejora de la tasa de desempleo⁷. El hecho de que la situación del desempleo en la región siga siendo razonablemente buena, en contraste con la situación económica, puede explicarse en parte por el descenso de las tasas de actividad en un contexto de envejecimiento de la población. Entre 2019 y 2024, se calcula que la tasa de actividad disminuirá 0,5 puntos porcentuales en Europa y Asia Central, mientras que en las subregiones de Europa Oriental y Asia Central y Occidental disminuirá hasta 1,1 y 0,5 puntos porcentuales, respectivamente. Esta situación afecta sobre todo a las empresas. La caída de las tasas de desempleo puede dar la falsa impresión de que se crean puestos de trabajo y de que la actividad económica está en expansión, cuando en realidad la combinación de la caída del desempleo con la disminución de la población activa es sintomática de una probable inadecuación de las competencias. Las empresas, ante la dificultad de cubrir su demanda de trabajo y competencias profesionales, pueden optar por el mantenimiento preventivo de personal (Colijn y Biehl 2022)⁸.

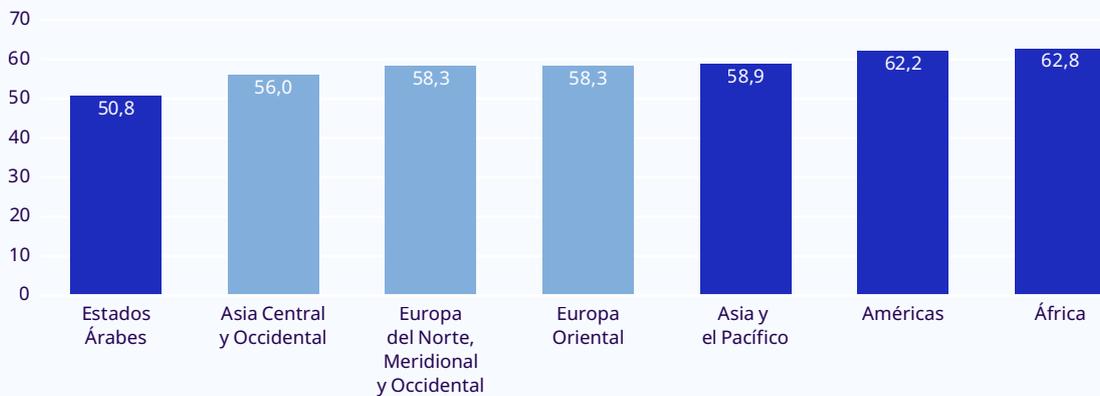
Las tasas de actividad ya se encuentran entre las más bajas del mundo. Varias regiones han registrado descensos de las tasas de actividad en los últimos años. Este fenómeno fue habitual en las etapas más críticas de la pandemia, cuando muchos trabajadores dejaron de buscar empleo⁹. Sin embargo, en Europa y Asia Central se prevé que las tasas de actividad sean especialmente bajas en 2024 (gráfico 2.6). En los Estados Árabes las tasas de actividad descienden impulsadas por la escasa participación femenina en la fuerza de trabajo, mientras que en Europa y Asia Central la tasa de actividad masculina es la más baja del mundo (véase el capítulo 1).

La dificultad se ve agravada por la disminución de la población activa. Todas las regiones de la OIT (excepto África y los Estados Árabes) registraron un descenso de su población activa en la peor etapa de la pandemia en 2020. Desde entonces, la mayoría de las regiones han vuelto a mostrar un crecimiento positivo de la población

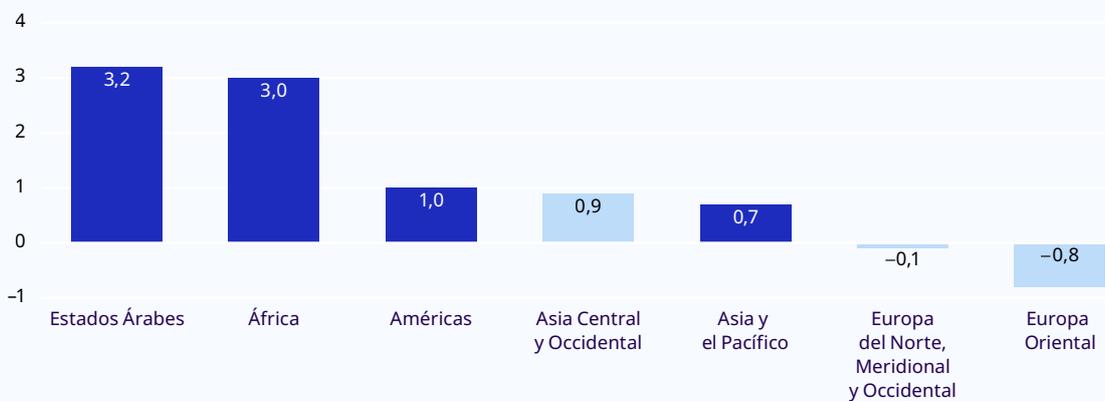
7 La tasa de desempleo es el total de población desempleada en proporción a la población activa total.

8 Véase en el capítulo 1 un análisis más detallado de la escasez de mano de obra y del mantenimiento preventivo de personal en el mundo.

9 El descenso de las tasas de actividad también es resultado de una serie de factores estructurales, como el envejecimiento demográfico y el descenso de las tasas de actividad de los hombres en plena edad de trabajar.

▶ **Gráfico 2.6. Tasas de actividad previstas por región y subregión de la OIT, 2024 (en porcentaje)**

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022. Véase también el cuadro 2.2.

▶ **Gráfico 2.7. Crecimiento previsto de la población activa entre 2022 y 2024 por región y subregión de la OIT (en porcentaje)**

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

activa. La excepción es Europa y Asia Central. A lo largo de 2023 y 2024, se prevé un descenso de la población activa de la región. Esta predicción global esconde importantes variaciones intrarregionales. Por ejemplo, en Asia Central y Occidental crecerá la población activa en los dos próximos años (aunque más lentamente que en otras regiones). En cambio, en Europa del Norte, Meridional y Occidental, así como en Europa Oriental, se registrarán descensos significativos de la población activa (gráfico 2.7). En conjunto, la población activa de estas dos subregiones se reducirá en casi 2,4 millones de personas entre 2022 y 2024. La contracción de la fuerza de trabajo activa obligará a la región

a incentivar el aumento de la productividad y la inversión para mantener el crecimiento económico a medio plazo. Muchas zonas rurales de Europa pueden verse afectadas por el envejecimiento demográfico y la despoblación. Estas tendencias afectarán a la composición de la mano de obra rural, la producción agropecuaria y los resultados económicos rurales, así como a la organización socioeconómica de las comunidades rurales e incluso al medio ambiente. Por lo tanto, pueden tener consecuencias importantes para los medios de subsistencia y la seguridad alimentaria, y también para la vitalidad y el atractivo de las economías rurales (OIT 2022b).

Bibliografía

- ▶ ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados). 2022. «Operational Data Portal: Ukraine Refugee Situation». <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
- ▶ ADBI (Instituto del Banco Asiático de Desarrollo), OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y OIT. 2022. *Labour Migration in Asia: COVID-19 Impacts, Challenges and Policy Responses*.
- ▶ BAD (Banco Asiático de Desarrollo). 2022a. *Asian Development Outlook (ADO) 2022: Mobilizing Taxes for Development*. <http://dx.doi.org/10.22617/FLS220141-3>.
- ▶ —. 2022b. *Pacific Economic Monitor: Financing Resilience to Mitigate the Pacific's Climate Vulnerability*. <https://www.adb.org/publications/pacific-economic-monitor-august-2022>.
- ▶ BAfD (Banco Africano de Desarrollo). 2022. *African Economic Outlook 2022*. <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2022>.
- ▶ Banco Mundial. 2020. *Convergence: Five Critical Steps toward Integrating Lagging and Leading Areas in the Middle East and North Africa*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33187>.
- ▶ —. 2022a. «The World Bank in Africa: Overview», 13 de abril de 2022. <https://www.worldbank.org/en/region/afr/overview>.
- ▶ —. 2022b. *Global Economic Prospects, June 2022*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37224>.
- ▶ —. 2022c. *G5 Sahel Region Country Climate and Development Report*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37620>.
- ▶ —. 2022d. «Uneven Recovery in Latin America and the Caribbean: Are Women Being Left Behind?». Working Paper. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37685>.
- ▶ —. 2022e. *Gulf Economic Update: Achieving Climate Change Pledges*. <https://www.worldbank.org/en/country/gcc/publication/gulf-economic-update-achieving-climate-change-pledges>.
- ▶ —. 2022f. *Reforms for Recovery: East Asia and Pacific Economic Update, October 2022*. <https://www.worldbank.org/en/publication/east-asia-and-pacific-economic-update#5>.
- ▶ —. 2022g. «South Asia: Overview», 6 de octubre de 2022. <https://www.worldbank.org/en/region/sar/overview>.
- ▶ —. 2022h. *South Asia Economic Focus. Reshaping Norms: A New Way Forward*. <https://www.worldbank.org/en/region/sar/publication/south-asia-economic-focus>.
- ▶ —. 2022i. *Europe and Central Asia Economic Update: Social Protection for Recovery*. <https://www.worldbank.org/en/region/eca/publication/europe-and-central-asia-economic-update>.
- ▶ —. 2022j. *Europe and Central Asia Economic Update, Fall 2022: Social Protection for Recovery*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/38098>.
- ▶ BEA (Oficina de Análisis Económicos). 2022. «Gross Domestic Product (Third Estimate), Corporate Profits (Revised Estimate), and GDP by Industry, Second Quarter 2022 and Annual Update». *BEA Wire*, 29 de septiembre de 2022. <https://www.bea.gov/news/blog/2022-09-29/gross-domestic-product-third-estimate-corporate-profits-revised-estimate-and>.
- ▶ BERD (Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo). 2022. «Regional Economic Prospects». <https://www.ebrd.com/what-we-do/economic-research-and-data/rep.html>.
- ▶ BMWK (Ministerio Federal de Economía y Acción Climática, Alemania). 2022. «€5 Billion Aid Programme Launched for Energy-Intensive Industry», 14 de julio de 2022. <https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Pressemitteilungen/2022/07/20220714-5-billion-euros-aid-programme-launched-for-energy-intensive-industry.html>.

- ▶ CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2022. «Proyecciones de crecimiento para América Latina y el Caribe 2022-2023». https://www.cepal.org/sites/default/files/pr/files/proyecciones_2022-2023_es.pdf.
- ▶ CEPAL y OIT. 2021. «Políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19», Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe núm. 25 (LC/TS.2021/163). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47510/3/S2100695_es.pdf.
- ▶ Charoensuthipan, Penchan. 2022. «Doubt Raised over Labour Plan». *Bangkok Post*, 18 de abril de 2022. <https://www.bangkokpost.com/thailand/special-reports/2296134/doubt-raised-over-labour-plan>.
- ▶ Chen, C., I. Noble, J. Hellmann, J. Coffee, M. Murillo y N. Chawla. 2015. «University of Notre Dame Global Adaptation Index», Country Index Technical Report. https://gain.nd.edu/assets/254377/nd_gain_technical_document_2015.pdf.
- ▶ Colijn, Bert, y Franziska Biehl. 2022. «Eurozone Labour Market: From Short-Time to Shortfalls». ING, 19 de julio de 2022. <https://think.ing.com/articles/eurozone-labour-market-from-short-time-to-shortfalls>.
- ▶ Comisión Europea. 2022. «State Aid: Commission Approves €450 Million German Measure to Replace Electricity Generation amid Russian Natural Gas Shortages», 30 de septiembre de 2022. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_5919.
- ▶ DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2022. *World Population Prospects 2022*.
- ▶ De Bel-Air, Françoise. 2019. *Demography, Migration, and Labour Market in Kuwait*. Gulf Labour Markets and Migration. https://gulfmigration.grc.net/media/pubs/exno/GLMM_EN_2019_03.pdf.
- ▶ De Bruyn, Sander, Chris Jongsma, Bettina Kampman, Benjamin Görlach y Jan-Erik Thie. 2020. *Energy-Intensive Industries: Challenges and Opportunities in Energy Transition*. Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652717/IPOL_STU\(2020\)652717_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652717/IPOL_STU(2020)652717_EN.pdf).
- ▶ DTM (Displacement Tracking Matrix). 2021. «Climate and Migration in East and the Horn of Africa: Spatial Analysis of Migrants' Flows Data», 16 de agosto de 2021. <https://dtm.iom.int/reports/climate-and-migration-east-and-horn-africa-spatial-analysis-migrants-flows-data>.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2022a. *Perspectivas de la Economía Mundial: Un panorama sombrío y más incierto*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/07/26/world-economic-outlook-update-july-2022>.
- ▶ —. 2022b. *Perspectivas de la economía mundial: Afrontar la crisis del costo de la vida*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- ▶ —. 2022c. *Regional Economic Outlook, Sub-Saharan Africa: Living on the Edge*. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/SSA/Issues/2022/10/14/regional-economic-outlook-for-sub-saharan-africa-october-2022>.
- ▶ —. 2022d. *Perspectivas de la economía mundial: La guerra retrasa la recuperación*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/04/19/world-economic-outlook-april-2022>.
- ▶ GASTAT (Autoridad General de Estadística). 2022. «Labor Market Statistics, Q2 2022». Reino de la Arabia Saudita. <https://www.stats.gov.sa/en/814>.
- ▶ Gatti, Roberta, Daniel Lederman, Asif M. Islam, Christina A. Wood, Rachel Yuting Fan, Rana Lotfi, Mennatallah Emam Mousa y Ha Nguyen. 2022. «Reality Check: Forecasting Growth in the Middle East and North Africa in Times of Uncertainty», MENA Economic Update. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37246>.
- ▶ Heijmans, Philip. 2022. «Singapore Aims to Clear Foreign Labor Crunch in 'Few Months'». *Bloomberg*, 2 de marzo de 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-03-02/singapore-aims-to-clear-foreign-worker-shortage-in-few-months#xj4y7vzkg>.
- ▶ Hollinger, Peggy, Sarah White, Madeleine Speed y Marton Dunai. 2022. «Will the Energy Crisis Crush European Industry?». *Financial Times*, 18 de octubre de 2022. <https://www.ft.com/content/75ed449d-e9fd-41de-96bd-c92d316651da>.

- ▶ INE (Instituto Nacional de Estadística, España). 2022. «INEbase: Industria, energía y construcción». https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735570688.
- ▶ IRENA (Agencia Internacional de Energías Renovables). 2020. «Energy Innovation for a Green Recovery in Africa», 14 de septiembre de 2020. <https://www.irena.org/newsroom/articles/2020/Sep/Energy-Innovation-for-a-Green-Recovery-in-Africa>.
- ▶ Lee, Liz, Rozanna Latiff y Mei Mei Chu. 2022. «Malaysia Firms Turn Down Orders as Migrant Labour Shortage Hits». *Reuters*, 13 de junio de 2022. <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/malaysia-firms-turn-down-orders-migrant-labour-shortage-hits-2022-06-13/>.
- ▶ MacDonald, Fiona. 2022. «One of the World's Wealthiest Oil Exporters Is Becoming Unlivable». *Bloomberg*, 16 de enero de 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-01-16/kuwait-a-wealthy-oil-exporter-is-becoming-unlivable>.
- ▶ ManpowerGroup. 2022a. «The United States' Talent Shortage». https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG_2022_TS_Infographic-US.pdf.
- ▶ —. 2022b. «Canada's 2022 Talent Shortage». https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG_2022_TS_Infographic-Canada.pdf.
- ▶ Mati, Amine, y Sidra Rehman. 2022. «Saudi Arabia to Grow at Fastest Pace in a Decade». FMI, 17 de agosto de 2022. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/08/09/CF-Saudi-Arabia-to-grow-at-fastest-pace>.
- ▶ Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. 2022. «Economic News Release: Job Openings and Labor Turnover Summary», 30 de noviembre de 2022. <https://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm>.
- ▶ OIT. 2018a. *Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo. Documento de insumo para el Grupo de Trabajo de Sustentabilidad Climática del G20*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_650455.pdf.
- ▶ —. 2018b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_638150/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2019. *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_768707.pdf.
- ▶ —. 2020a. *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the Crisis towards a Human-Centred Future of Work*. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_764084/lang-en/index.htm.
- ▶ —. 2020b. «Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes», Reseña de políticas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_745540.pdf.
- ▶ —. 2022a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang-es/index.htm.
- ▶ —. 2022b. «Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies», ILO Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_858195.pdf.
- ▶ —. 2022c. *Un crecimiento débil y crisis global frenan la recuperación del empleo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_854764.pdf.
- ▶ —. 2022d. *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm. (Resumen ejecutivo en español: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf.)
- ▶ —. 2022e. «Employment in Myanmar in the First Half of 2022: A Rapid Assessment», ILO Brief. https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_852682/lang-en/index.htm.

- ▶ —. 2022f. *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2022: Rethinking Sectoral Strategies for a Human-Centred Future of Work*. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_862410/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2022g. *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición. La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859264.pdf.
- ▶ —. 2022h. «El impacto de la crisis de Ucrania en el mundo del trabajo: evaluación inicial», Nota informativa de la OIT. https://www.ilo.org/europe/publications/WCMS_844524/lang--es/index.htm.
- ▶ —. De próxima publicación. «Resumption of Labour Migration and Regional Cooperation: Thematic Background Paper for the 15th ASEAN Forum on Migrant Labour».
- ▶ PSA (Autoridad de Planificación y Estadística). 2020. «Qatar Census 2020: Economic Characteristics of the Population». Estado de Qatar. <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/StatisticsSite/Census/Census2020/res/Pages/economic.aspx>.
- ▶ Stemmler, Henry. 2022. «The Effects of COVID-19 on Businesses: Key versus Non-key Firms», ILO Working Paper No. 77. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_855012.pdf.
- ▶ UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2023. *Trade and Development Report 2022. Development Prospects in a Fractured World: Global Disorder and Regional Responses*. https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2022_en.pdf.
- ▶ Warren, Marcus. 2022. «Reduced Gas Supplies and Inflation to Slow Growth further in EBRD Regions». BERD, 28 de septiembre de 2022. <https://www.ebrd.com/news/2022/reduced-gas-supplies-and-inflation-to-slow-growth-further-in-ebrd-regions.html>.

3

Evolución de la productividad en el mundo: ¿Reactivación del crecimiento a través de la economía digital?

► Retos macroeconómicos en un entorno mundial caracterizado por el bajo crecimiento de la productividad

El crecimiento sostenido de la productividad, esencial para aumentar los ingresos y mantener el bienestar, constituye el eje de una transición justa. Si el mercado de trabajo cuenta con las instituciones adecuadas, el aumento de los bienes o servicios producidos por trabajador y por hora trabajada se traduce en salarios más altos y, por lo general, en un mayor crecimiento del empleo a largo plazo¹. El crecimiento constante de la productividad proporciona a los gobiernos el margen de actuación necesario para aplicar políticas sociales y económicas capaces de reducir las desigualdades, de crear oportunidades para sus ciudadanos y de mejorar muchos otros aspectos no monetarios del bienestar de las personas, como la reducción de la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo y la protección

¹ Véanse, entre otros, Chen y Semmler (2018), Autor y Salomons (2017), Benigno, Ricci y Surico (2015), Nordhaus (2005) y Walsh (2004).

social universal. El aumento de los niveles de productividad también puede favorecer una transición justa hacia una economía con cero emisiones netas de carbono si se destinan recursos a la protección del medio ambiente y a la descarbonización². Por lo tanto, los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales comparten un mismo interés por establecer un entorno macroeconómico e institucional en el que se facilite el crecimiento de la productividad y se distribuyan las ganancias resultantes de una manera socialmente justa.

El crecimiento de la productividad no constituye un fin en sí mismo. Una productividad más alta solo significa que, en promedio, se obtiene un mayor producto económico por trabajador³. Muchos otros aspectos del bienestar, como la sostenibilidad ambiental, no quedan reflejados en las medidas de productividad laboral; se necesitan mecanismos institucionales como la adhesión a las normas internacionales del trabajo y el diálogo social, entre otros, para permitir una distribución justa y amplia de las ganancias de productividad en el conjunto de la sociedad. Si la productividad no aumenta, o crece con excesiva lentitud, se reducen las posibilidades de distribuir las ganancias resultantes. Un bajo crecimiento de la productividad representa, pues, un obstáculo para la justicia social (véase el capítulo 1).

La persistente caída de las tasas de crecimiento de la productividad, una tendencia observada en gran parte del mundo a lo largo de los años, plantea problemas a los responsables de las políticas. La desaceleración del crecimiento de la productividad —un fenómeno que afectaba al mundo desarrollado desde la segunda crisis de los precios del petróleo a principios de la década de 1980— se ha convertido en una preocupación generalizada en todas las regiones y países, independientemente de su nivel de ingresos (véanse los gráficos 3.2 y 3.3). Tras un profuso debate acerca de los factores de este declive secular, el descenso generalizado de las tasas de crecimiento se ha calificado de paradójico, dado que persiste a pesar del rápido desarrollo y de la disponibilidad de nuevas tecnologías. A escala mundial, la trayectoria de crecimiento de la productividad laboral se aceleró ligeramente desde 1990 hasta la crisis financiera y económica mundial de 2009, lo que permitió que varias economías emergentes y en desarrollo acortaran la distancia con

respecto a las economías avanzadas en lo que atañe al nivel de vida material (véase OCDE 2015; gráficos 3.1, 3.2 y 3.3). Sin embargo, en la actualidad, casi todas las grandes economías sufren una desaceleración de la productividad (Goldin *et al.*, de próxima publicación).

El crecimiento de la productividad laboral es un factor importante para el desarrollo de los países. Las economías emergentes y en desarrollo con tasas de crecimiento de la productividad históricamente más elevadas han obtenido resultados más satisfactorios en la reducción de la pobreza y la mejora de otros indicadores sociales. Los datos recogidos en este capítulo indican un descenso de las tasas de crecimiento de la productividad en las economías emergentes y en desarrollo, al menos desde 2010, lo que explica los decepcionantes resultados del último decenio en cuanto a la mejora e igualación de los niveles de vida en el mundo (Dieppe 2021; gráficos 3.3 y 3.4). Es evidente que el crecimiento de la productividad no mejora automáticamente el bienestar social. Una alta productividad laboral no equivale a justicia social o desarrollo sostenible, ni es por sí sola condición suficiente para hacer realidad esas aspiraciones, ya que influyen también otros factores que no son objeto de este capítulo, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas relativos a la salud, la igualdad de género y el consumo sostenible, entre otros⁴.

El entorno macroeconómico cambió de manera radical en 2022 y las perspectivas para 2023 son bastante sombrías. El descenso de las tasas de crecimiento de la productividad laboral coincide ahora con un proceso de rápida y profunda transformación del entorno macroeconómico mundial. Otro decenio de crecimiento persistentemente bajo de la productividad a escala mundial podría agravar la ya complicada situación macroeconómica (OIT 2022a). Mientras la mayoría de los países luchan por sobreponerse a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19 y de las medidas sanitarias aplicadas para combatirla, varios indicadores macroeconómicos clave han cambiado de rumbo.

En primer lugar, una mezcla tóxica de factores ha desencadenado presiones inflacionistas persistentes (OCDE 2022). Las medidas de contención de la COVID-19 limitaron la circulación de personas y mercancías, perturbando las cadenas de suministro y aumentando los costos

2 El desarrollo económico y la contaminación ambiental evolucionan según la curva ambiental de Kuznets, en la que la contaminación aumenta con los bajos niveles de desarrollo económico y disminuye una vez alcanzado cierto umbral. El crecimiento sostenido de la productividad es esencial para alcanzar ese umbral y seguir desvinculando el crecimiento económico de los daños ambientales, incluida la descarbonización de la economía. Para profundizar en estas cuestiones, véanse Chen, Ma y Valdmanis (2021), Wang, Zhu y Zhang (2021), Wang, Assenova y Hertwich (2021) y Badulescu *et al.* (2020).

3 La expresión «productividad laboral» en este capítulo se refiere generalmente al PIB por trabajador, a menos que se especifique otra cosa. En el recuadro 3.1 se ofrece un análisis detallado de las diferentes medidas de productividad, sus respectivas interpretaciones y sus limitaciones.

4 <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/targets/lang-es/index.htm>. En la meta 8.2 de los ODS de las Naciones Unidas se menciona expresamente la productividad como objetivo: «Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra». La productividad también figura en el ODS 2, relativo al hambre cero (meta 2.3), donde se establece el objetivo de duplicar para 2030 la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala más vulnerables.

del cumplimiento normativo de las empresas. En virtud de la política de «cero COVID», China impuso sucesivas medidas de confinamiento regional, con consecuencias no solo para China, sino también para el resto del mundo, ya que China es un importante proveedor de productos acabados y semiacabados y de componentes. En segundo lugar, el conflicto en Ucrania y las tensiones geopolíticas y sanciones económicas conexas han provocado una fuerte subida de los precios de la energía y los alimentos, y la escasez de ciertos productos básicos. Esto último ya ha retrasado la producción en varios sectores, por ejemplo, en la construcción. En tercer lugar, como respuesta a las presiones inflacionistas, los bancos centrales de todo el mundo han empezado a endurecer sus políticas monetarias y a subir los tipos de interés a corto plazo. Los bancos centrales se encuentran ante un dilema: la necesidad de endurecer las políticas monetarias para reducir la inflación, a costa de provocar una grave recesión al elevar los costos de financiación para las empresas, los hogares y los gobiernos. El aumento de los costos de financiación por la aplicación de tipos de interés más altos también significa que los costos de oportunidad de las inversiones empresariales aumentan, hasta tal punto que algunas dejan de ser rentables. En cuarto lugar, en las economías avanzadas, varios sectores han empezado a sufrir la escasez de mano de obra. Algunos ejemplos son el sector de la salud, el turismo, el transporte aéreo y la logística. En algunos de estos sectores de servicios, resulta cada vez más difícil atraer y encontrar personal, debido a una combinación de salarios bajos, falta de condiciones de trabajo decentes y envejecimiento demográfico. Esta escasez limita la capacidad de los países para ampliar su oferta agregada de bienes y servicios, lo que a su vez puede avivar la inflación.

Por último, los gobiernos y las empresas se han comprometido a reducir drásticamente las emisiones de gases de efecto invernadero en un plazo relativamente corto, lo que requiere inversiones masivas en nuevos procesos de producción y nuevas infraestructuras, sin muchos rendimientos económicos visibles a corto y medio plazo. Existe escaso consenso sobre las consecuencias macroeconómicas que tendrán a corto plazo las políticas de mitigación del cambio climático (FMI 2022). Algunas estimaciones predicen enormes beneficios macroeconómicos para después de 2050; otras auguran que, antes de eso, el crecimiento del PIB mundial disminuirá entre 0,15 y 0,25 puntos porcentuales anuales como mínimo (FMI 2022)⁵. Al margen de la cuestión de cuáles serán los beneficios o costos macroeconómicos de la transición ecológica, se necesitan grandes inversiones⁶, y es probable que la asignación de fondos de este orden de magnitud resulte cada vez más difícil en un entorno de bajo crecimiento de la productividad. Otro

hecho sorprendente es que las crisis económicas internacionales parecen haberse vuelto más frecuentes en los últimos treinta años. Se discute si el sistema económico es ahora más vulnerable a las repetidas perturbaciones negativas que aplanan la trayectoria de crecimiento mundial e impiden el crecimiento de la productividad laboral.

Como consecuencia, **el crecimiento económico ya se ha desacelerado y, previsiblemente, seguirá siendo lento a lo largo de 2023** (FMI 2022; OCDE 2022). La financiación de la deuda soberana, el crédito empresarial y las hipotecas se han encarecido. Es posible que el entorno de tipos de interés en mínimos históricos haya llegado a su fin. Junto con el aumento de la inflación y la demanda de aumentos salariales en niveles que puedan al menos compensar la caída de los salarios reales, estas nuevas condiciones entrañan dificultades importantes para las empresas, los hogares, los trabajadores y los gobiernos. Es probable que las fuertes subidas de los precios de la energía y los alimentos sean causa de penuria, sobre todo para los hogares de ingresos bajos, y que planteen graves riesgos para la seguridad alimentaria en las economías más pobres del mundo (OCDE 2022). Un mayor crecimiento de la productividad laboral podría facilitar los aumentos salariales y aliviar las presiones inflacionistas que recaen sobre las empresas y los trabajadores.

Esta evolución vuelve a poner de relieve que las tasas de crecimiento de la productividad de muchas economías son bajas y, en muchos casos, llevan decenios disminuyendo. A las empresas con bajo crecimiento de la productividad les costará cada vez más sobrevivir en el entorno actual de mercado. El bajo crecimiento de la productividad limitará las oportunidades de los trabajadores de percibir salarios más altos y de mejorar el bienestar material de sus hogares. A los gobiernos les resultará imposible facilitar una transformación económica a gran escala si la productividad apenas crece.

En el presente capítulo se examinan y analizan las tendencias a largo plazo del crecimiento de la productividad laboral en todo el mundo. Los datos empíricos aquí expuestos indican que muchos países y regiones a duras penas consiguen estimular y mantener tasas elevadas de crecimiento de la productividad laboral. La desaceleración de la productividad, que comenzó hace varios decenios como un fenómeno de las economías avanzadas, afecta ahora a casi todos los países. Muchos expertos consideran paradójico que, a pesar de la disponibilidad y los rápidos avances de las tecnologías digitales, la productividad se ralentice. ¿Radica el problema en la frontera de la productividad, es decir, en que las tecnologías digitales no logran aportar la escala de beneficios económicos que

5 Véase, por ejemplo, <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/news/decarbonise-energy-to-save-trillions/>.

6 Por ejemplo, el FMI calcula que se necesitarán anualmente entre 3 000 y 6 000 millones de dólares de los Estados Unidos hasta 2050 (Georgieva y Adrian 2022).

otras tecnologías fueron capaces de ofrecer en el pasado, o existen otros obstáculos que impiden la generación y amplia distribución de las ganancias de productividad? A este respecto, en el capítulo se subraya la importancia de los **factores de mercado de trabajo como impulsores clave del crecimiento de la productividad laboral, tanto en las economías avanzadas como en las economías en desarrollo**. Las instituciones y las políticas del mercado de trabajo son esenciales no solo para potenciar el crecimiento de la productividad, sino también para asegurar una justa distribución de las ganancias de productividad una vez obtenidas. Estos factores del mercado de trabajo, que no suelen tenerse suficientemente en cuenta en los debates sobre la productividad, merecen una mayor atención.

La tecnología y las inversiones en tecnología solo pueden generar un mayor crecimiento de la productividad si van acompañadas de inversiones en las personas. Los esfuerzos destinados a intensificar sustancialmente las inversiones en la tecnología adecuada y *a la vez* en las personas podrían ser una forma de elevar el crecimiento de la productividad hasta los niveles que se alcanzaron en el pasado. El análisis de los factores del mercado laboral también está relacionado con las políticas que constituyen la esencia misma del mandato de la OIT, que pasa, entre otras cosas, por salvaguardar la importancia fundamental de las instituciones del mercado de trabajo de crear mercados laborales no solo más equitativos, sino también más eficientes.

▶ Evolución de la productividad en el mundo y cambios estructurales

La productividad es la relación entre la producción económica obtenida (el producto) y los recursos económicos utilizados (el insumo) (véase el recuadro 3.1). El aumento del producto por trabajador a nivel nacional es un importante factor que contribuye a mejorar el nivel de vida. En 2021, un trabajador medio de un país de ingresos altos produjo 104 295 dólares de los Estados Unidos (en PPA), mientras que la producción de un trabajador medio de un país de ingresos bajos fue de solo 5 705 dólares. Eso significa que los trabajadores de los países de ingresos altos eran unas 18 veces más productivos que los de los países de ingresos bajos. En 1991, la razón era de 14, pero entre 1991 y 2021 la productividad laboral aumentó en unos 33 000 dólares (en PPA) en el grupo de ingresos altos y en solo unos 800 dólares en los países de ingresos bajos. Es decir, la productividad laboral creció un 46 por ciento en los países de ingresos altos y apenas un 16 por ciento en los países de ingresos bajos durante ese periodo de treinta años. Los países de ingresos medianos, en general, lograron reducir bastante el diferencial de productividad. En 1991, un trabajador de un país de ingresos altos era entre cinco y seis veces más productivo que un trabajador de un país de ingresos medianos-altos (la diferencia se redujo a dos veces y media en 2021) y entre siete y ocho veces más productivo que un trabajador de un país de ingresos medianos-bajos (se redujo a cinco veces en 2021).

En condiciones similares y a largo plazo, cabría esperar que los países con niveles más bajos de desarrollo económico

alcanzaran a las economías avanzadas gracias a un mayor crecimiento de la productividad⁷. Empíricamente, sin embargo, eso no es lo que se desprende de los datos. Al examinar horizontes temporales más amplios y comparar los cocientes de producción por trabajador en las distintas regiones entre 1970 y 2020, se observa que muchos países en desarrollo no han logrado alcanzar a las regiones más avanzadas. Dicho de otro modo, los países en desarrollo no están convergiendo con los países avanzados, o al menos no a gran escala ni a una velocidad suficiente. Patel, Sandefur y Subramanian (2021) constatan que el crecimiento per cápita de los países de ingresos más bajos se ha acelerado ligeramente desde 1995 en comparación con los países de ingresos más altos (convergencia beta), pero también estiman que un país en desarrollo típico tardaría aproximadamente 175 años en reducir la mitad del diferencial de productividad con respecto a una economía avanzada típica. La utilización del PIB per cápita de los Estados Unidos como referencia confirma la falta de convergencia entre regiones (véase el gráfico 3.1).

El mundo en desarrollo no ha sido capaz de acortar el diferencial de productividad con las economías avanzadas. Como se observa en el gráfico 3.1 *a*), a lo largo de más de medio siglo, solo unas pocas regiones han conseguido acercarse al nivel de productividad de los Estados Unidos⁸. China ha logrado mejoras significativas desde la década de 1980, así como Europa Central y Oriental y Asia Central desde principios de la década de 2000. En

7 En la bibliografía sobre el crecimiento económico se utilizan los conceptos de convergencia beta y sigma. El primero indica si los países o regiones pobres alcanzarán a los ricos y describe el ritmo de convergencia entre países. El segundo concepto se refiere a las desigualdades o diferencias de ingresos entre países o regiones y muestra si la dispersión de la distribución de ingresos se está reduciendo o no (por ejemplo, Furceri 2005).

8 Estas regiones no coinciden con las regiones y subregiones de la OIT utilizadas en otras partes del presente capítulo.

► Recuadro 3.1. Medición y conceptos clave de la productividad

La productividad representa la cantidad de producto económico obtenido a partir de una determinada cantidad de insumos. Como sentenció Paul Krugman (1992) en una frase que se ha hecho célebre: «La productividad no lo es todo, pero a largo plazo lo es casi todo». La mejora de la productividad es esencial para que haya empresas sostenibles y empleos decentes, dos elementos centrales de cualquier estrategia de desarrollo que tenga como principal objetivo la mejora de la vida de las personas (OIT 2020a).

La productividad laboral es uno de los indicadores más utilizados, junto con la productividad total de los factores¹. Su nivel y evolución en el tiempo dependen de la disponibilidad de otros insumos —como distintas formas de capital— y de la tecnología utilizada para combinar el trabajo y el capital con el fin de obtener la producción. La productividad laboral puede medirse directamente utilizando variables de contabilidad nacional y del mercado de trabajo muy extendidas.

Sin embargo, la definición de «productividad laboral» utilizada a efectos prácticos en este capítulo no está exenta de limitaciones. Empleamos la caracterización más común de la productividad laboral, basada en una definición del producto económico en la que no se tienen en cuenta las posibles externalidades negativas inherentes a los procesos productivos, como el impacto ambiental. Es necesario valorar mejor la contribución del trabajo doméstico no remunerado y de otros trabajos a los que no se asigna valor de mercado o cuyo valor de mercado ha de ser estimado, como ocurre en muchos sectores de servicios (públicos).

1. En el anexo E.2 se aporta información detallada, incluso de carácter técnico, sobre las distintas mediciones utilizadas y se señalan algunas advertencias al respecto. 2. Véase <https://seea.un.org/>. 3. Para profundizar en la cuestión de los errores de medición, en particular respecto de los precios y el valor añadido en los sectores de servicios, que son especialmente difíciles de medir (por ejemplo, los servicios gratuitos en línea), véase Syverson (2017) y Feldstein (2017).

Además, muchas actividades económicas no serían viables sin los insumos esenciales que proporciona el mundo natural. Esos «servicios ecosistémicos» suelen estar infravalorados o no valorados, lo que incentiva su sobreexplotación (la llamada «tragedia de los bienes comunes»). La valoración de ese «capital natural» es objeto de una activa línea de investigación y fijación de normas internacionales; las Naciones Unidas encabezan los esfuerzos dirigidos a establecer un sistema de contabilidad económica y ambiental totalmente integrado².

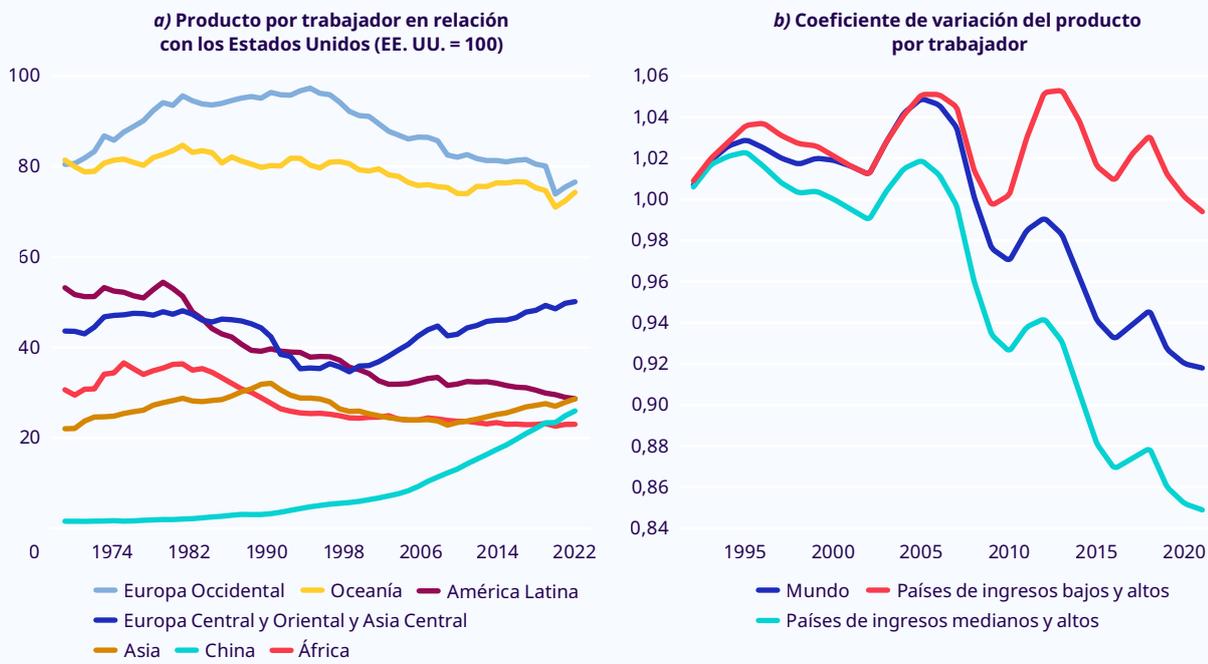
Estas cuestiones afectan tanto al producto como a los insumos en la medición de la productividad, y conviene reconocer su importancia. De hecho, se ha llegado a ver en el error de medición una de las principales explicaciones de la desaceleración. Esta hipótesis hace hincapié en que las estadísticas económicas disponibles no reflejan adecuadamente las ganancias de productividad³. Sin embargo, Byrne, Fernald y Reinsdorff (2016) y Syverson (2017) concluyen que este fenómeno solo sería lo suficientemente grande como para explicar una proporción relativamente pequeña de la desaceleración del crecimiento total de la productividad desde la crisis financiera y económica mundial. Actualmente, parece haber consenso en que los errores de medición por sí solos no pueden explicar toda la magnitud del rompecabezas de la productividad (Comisión Europea 2020).

La comunidad internacional se esfuerza cada vez más por recopilar y estimar datos que permitan realizar análisis más robustos en el futuro.

cambio, América Latina se ha alejado cada vez más de los niveles de productividad de los Estados Unidos desde el principio del periodo examinado. Europa Occidental casi había alcanzado el nivel de vida de los Estados Unidos en la década de 1990, pero desde entonces ha ido divergiendo; su nivel de productividad laboral es actualmente un 25 por ciento inferior al de los Estados Unidos. Incluso China, que logró elevar su productividad laboral hasta acercarla a los niveles de las economías avanzadas, necesitaría otros veinticuatro años para superar los niveles de productividad laboral de los Estados Unidos (medidos en dólares internacionales en PPA de 2021) si ambas economías crecieran a la misma tasa media de crecimiento que alcanzaron en el periodo comprendido entre 2012 y 2021. Este ejemplo da una idea de la magnitud del reto.

La falta de convergencia resulta aún más sorprendente si se tiene en cuenta que las tasas de crecimiento de la productividad en las economías avanzadas están estancadas o evolucionan a la baja desde hace varios decenios. Por lo tanto, la incapacidad de muchos países en desarrollo para alcanzar el nivel de los países desarrollados, o al menos para reducir el diferencial de productividad, no puede explicarse por un crecimiento de la productividad muy acelerado en las economías avanzadas (gráfico 3.2; OCDE 2015 y 2019a; Dieppe 2021). El diferencial de productividad sostenido entre los países de ingresos altos y bajos se da en un entorno en el que las tasas de crecimiento de la productividad son generalmente bajas en relación con el pasado. De hecho, la desaceleración del crecimiento de la productividad agregada es evidente en

▶ **Gráfico 3.1. Convergencia de la productividad laboral entre regiones geográficas, China y grupos de países por nivel de ingresos**



Nota: El producto por trabajador se mide como el PIB por trabajador en condiciones de PPA. Los datos de cada grupo geográfico y grupo de países por nivel de ingresos se obtienen calculando el promedio ponderado de producto por trabajador de los países de cada grupo. Las ponderaciones por país utilizadas se corresponden con la proporción del PIB real de cada país en cada grupo. El coeficiente de variación es una medida de la dispersión relativa de la productividad laboral entre los países de cada uno de los grupos por nivel de ingresos. El gráfico muestra el promedio móvil de tres años del coeficiente de variación. Un descenso a lo largo del tiempo indica que los respectivos niveles de productividad laboral de todos los países de la muestra se aproximan entre sí (convergencia sigma). A nivel mundial, se observa un descenso de este tipo en los últimos años del periodo, pero impulsado en gran medida por la evolución de los países de ingresos medianos.

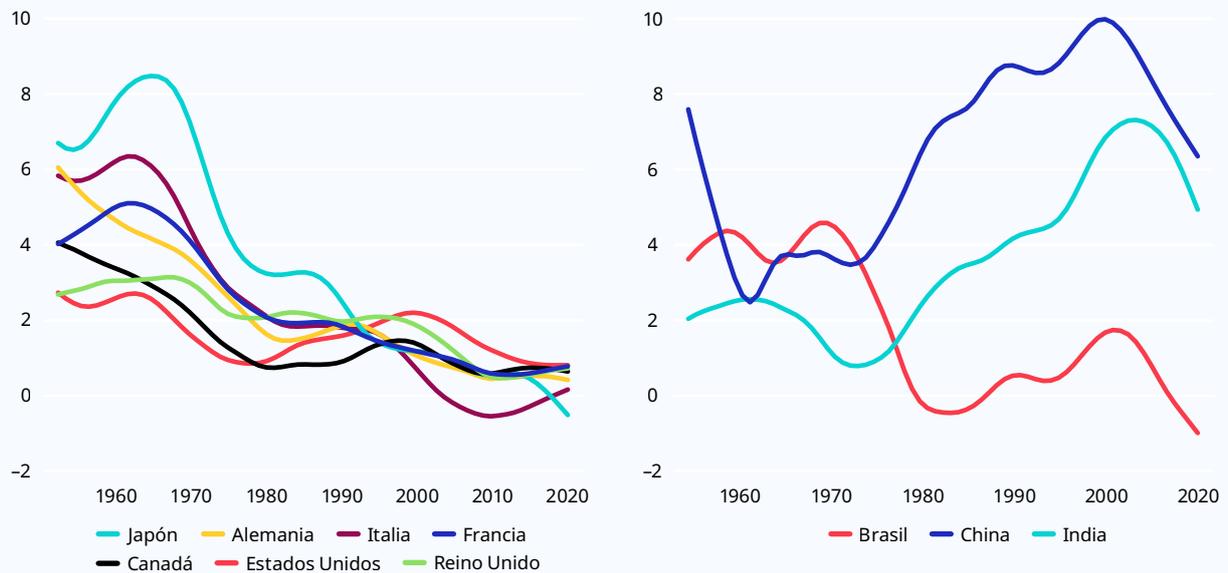
Fuente: The Conference Board (gráfico 3.1 a)) e ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022 (gráfico 3.1 b)). Las regiones de The Conference Board no coinciden con las de la OIT. Puede consultarse la lista de países de cada región en el conjunto de datos de The Conference Board, véase <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/total-economy-database-methodology>.

los países del G7 entre 1953 y 2021. A pesar de un breve periodo de reactivación durante la década de 1990, el crecimiento de la productividad ha evolucionado a la baja, acercándose incluso a cero en algunos casos. Respecto del periodo comprendido entre mediados de la década de 1990 y 2019, Patel, Sandefur y Subramanian (2021) señalan indicios de una lenta convergencia a nivel mundial. No obstante, como se observa en el gráfico 3.1 y se explica más adelante, este proceso está muy influenciado por la positiva evolución de varios países de ingresos medianos y no desmiente el hecho de que casi todos los países registran actualmente un crecimiento de la productividad laboral de muy baja magnitud.

A escala mundial, el panorama es un poco más matizado. El crecimiento de la productividad laboral en el mundo se aceleró desde 1990 hasta el inicio de la crisis financiera y económica mundial en 2009. Esta evolución

es un reflejo del fuerte crecimiento de la productividad en varias economías de mercado emergentes, que compensó con creces la desaceleración registrada en los países del G7 y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Sin embargo, incluso esas economías emergentes y en desarrollo, que en el pasado disfrutaron de tasas de crecimiento de la productividad laboral más elevadas, ahora están también sujetas a un estancamiento o incluso a una desaceleración del crecimiento de la productividad. El estancamiento comenzó poco después de la crisis financiera y económica mundial, como se observa en los casos de China y la India. El crecimiento de la productividad laboral de China llegó a ser significativamente superior al de los países del G7, pero en tiempos recientes se ha ralentizado de forma muy brusca, incluso más rápido que en estos últimos países. Además, el aumento significativo del crecimiento de la productividad entre 1990 y 2010 no se produjo en todas las economías emergentes y

► **Gráfico 3.2. Crecimiento de la productividad laboral a largo plazo: países del G7 frente al Brasil, China y la India (en porcentaje)**



Nota: Las tasas de crecimiento mostradas se han suavizado mediante un filtro Hodrick-Prescott. Esta técnica de eliminación de tendencias es sensible a los puntos finales de la serie. Sin embargo, esto no influye en la orientación general de la tendencia. Se excluye el periodo 2020-2022 debido a la fuerte interferencia de la crisis de la COVID en la dinámica de la tendencia.

Fuente: The Conference Board.

en desarrollo. Por ejemplo, el Brasil ha seguido una trayectoria descendente similar a la de las economías avanzadas, con solo un repunte temporal en la época de la crisis financiera y económica mundial. El crecimiento de la productividad laboral en las economías emergentes y en desarrollo también ha sido más volátil y heterogéneo desde la década de 1980 que en las economías avanzadas, donde el descenso ha sido relativamente homogéneo (Dieppe 2021).

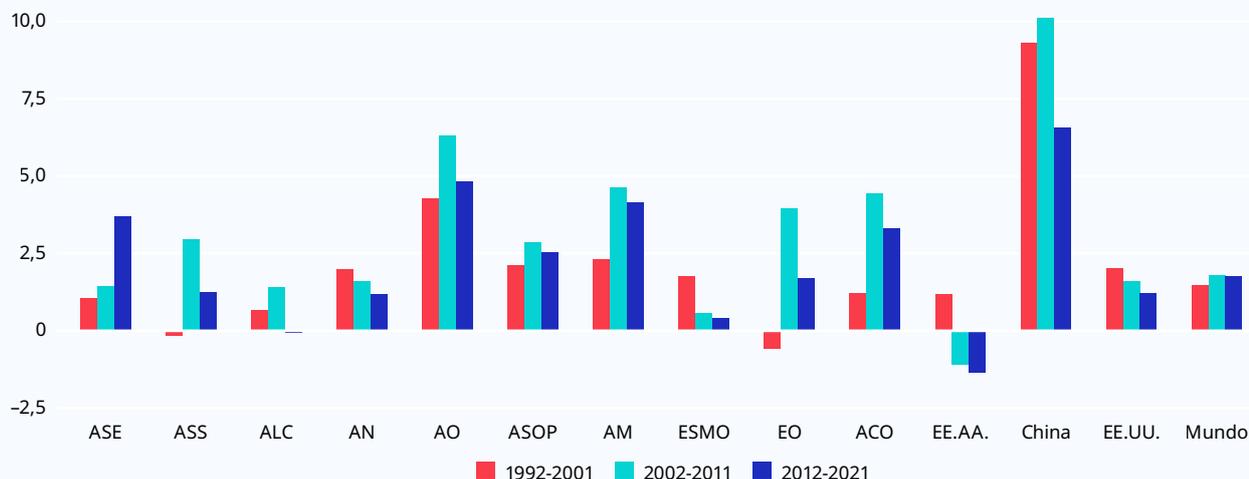
Como puede observarse en los gráficos 3.2 y 3.3, la desaceleración del crecimiento de la productividad laboral se generalizó en el último decenio y ahora afecta a todo el planeta. Una posible explicación es que el estancamiento de las economías avanzadas ejerce un efecto negativo sobre las perspectivas de productividad de las economías menos desarrolladas, especialmente en un momento en que estas últimas se están quedando sin margen de actuación como consecuencia de las perturbaciones presupuestarias y monetarias internacionales.

El crecimiento de la productividad laboral en la mayoría de las regiones fue relativamente bueno en la primera década de este siglo, seguido de un descenso sustancial en los diez últimos años. La única región en la que el crecimiento de la productividad laboral en el último decenio fue superior al de los dos decenios anteriores fue África Septentrional, aunque sus resultados durante los dos

decenios anteriores fueron bastante mediocres, con tasas de crecimiento muy por debajo del 2 por ciento. Todas las demás regiones de la OIT sufrieron un gran retroceso en el crecimiento de la productividad durante el último decenio. En el gráfico 3.3 se aprecia con claridad la persistente desaceleración de las economías avanzadas, con tasas de crecimiento progresivamente decrecientes en Europa del Norte, Meridional y Occidental y en los Estados Unidos. Solo unos pocos países han conseguido alcanzar a estos últimos; China, Asia Meridional y Asia Oriental han tenido periodos sostenidos de mayor crecimiento de la productividad, mientras que Europa Oriental y Asia Central y Occidental solo lo lograron parcialmente.

El crecimiento de la productividad es uno de los principales impulsores del bienestar económico y social. Tras analizar los vínculos bidireccionales entre productividad y bienestar, Sharpe y Mobasher Fard (2022) concluyen que el crecimiento de la productividad —y el consiguiente aumento de los ingresos privados y públicos— contribuye a alcanzar niveles más altos en indicadores objetivos de bienestar material, sobre todo en los países en desarrollo. El cauce más importante a través del cual el crecimiento de la productividad mejora el bienestar es la generación de mayores ingresos reales, tanto para los trabajadores en forma de salarios reales como para los propietarios de

► **Gráfico 3.3. Crecimiento medio de la productividad laboral en diferentes regiones y países de la OIT, selección de periodos (en porcentaje)**



Nota: Las tasas de crecimiento de cada grupo geográfico son el promedio ponderado de las tasas de crecimiento de los países de cada grupo. ASE: África Septentrional; ASS: África Subsahariana; ALC: América Latina y el Caribe; AN: América del Norte; AO: Asia Oriental; ASOP: Asia Sudoriental y el Pacífico; AM: Asia Meridional; ESMO: Europa del Norte, Meridional y Occidental; EO: Europa Oriental; ACO: Asia Central y Occidental; EE. AA.: Estados Árabes; EE. UU.: Estados Unidos.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

capital a través del aumento de los beneficios. A su vez, el crecimiento de los ingresos reales aumenta los ingresos fiscales, que pueden dedicarse al gasto público en infraestructuras, servicios públicos y prestaciones sociales. Sin embargo, el vínculo entre el crecimiento de la productividad y el bienestar se ha ido debilitando en los últimos decenios, debido a la desaceleración del crecimiento de la productividad, así como a la disociación entre la productividad y los salarios medios (Sharpe y Mobasher Fard 2022). En el mismo estudio se concluye que el bienestar también potencia la productividad. Por ejemplo, un mayor nivel de bienestar se asocia a un mayor capital social, lo cual promueve la confianza en la sociedad. Se ha demostrado que la confianza tiene una correlación positiva con la productividad. Por lo tanto, los programas de bienestar también pueden contribuir a la productividad mejorando el bienestar de los trabajadores.

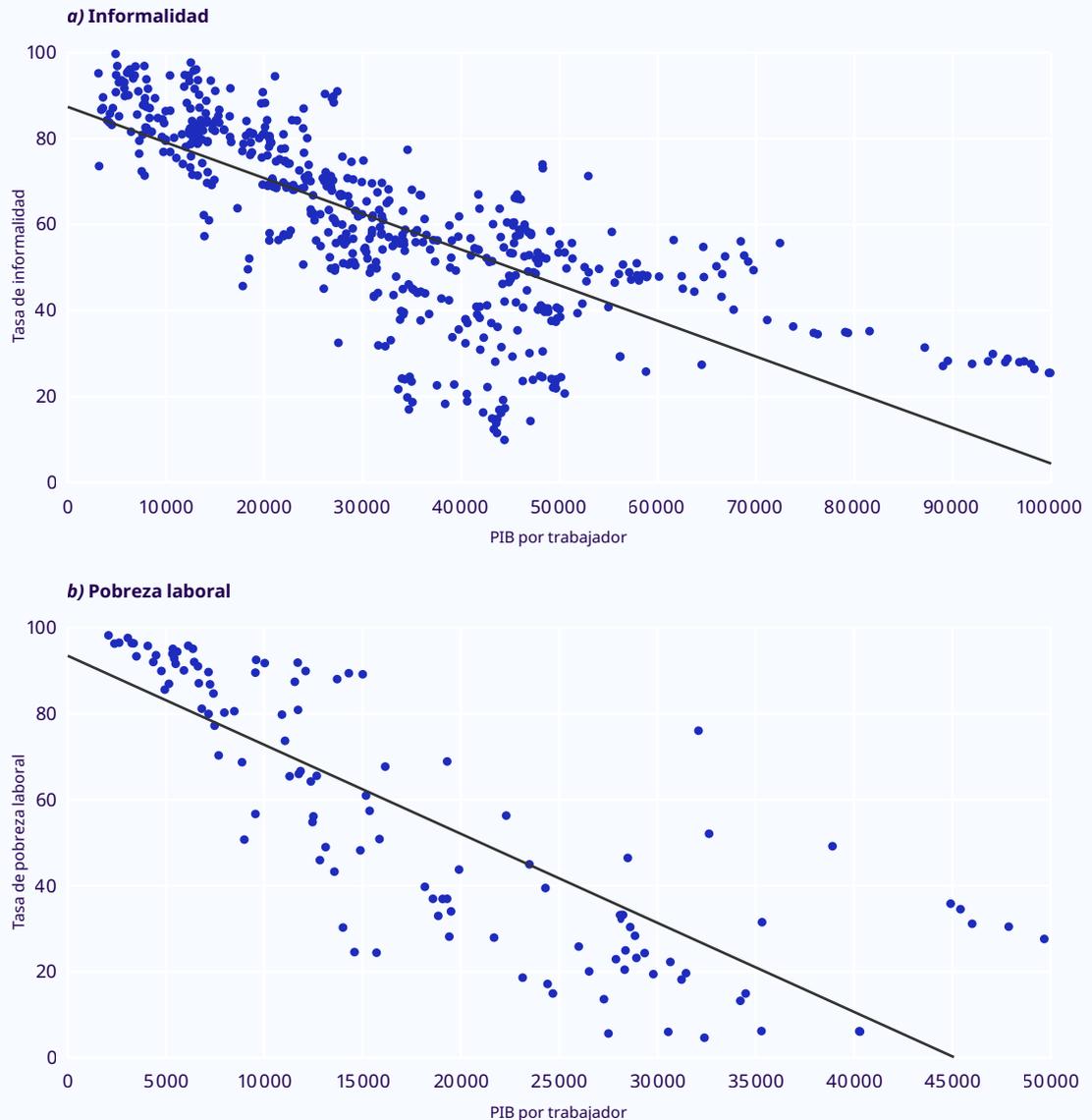
Para ilustrar la relación entre la productividad y las distintas facetas del bienestar con ejemplos concretos, en el gráfico 3.4 se muestra la correlación negativa entre la productividad laboral y la incidencia de la informalidad y la pobreza laboral. La causalidad entre productividad e informalidad puede ser bidireccional. Sin embargo, la baja productividad de las empresas limita las posibilidades de

mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, al ser los costos unitarios más elevados, lo cual tiende a perpetuar la informalidad. Además, puede que las empresas del sector informal obtengan escasos beneficios netos del cumplimiento de los requisitos de formalización (OCDE y OIT, 2019). Por lo tanto, el aumento de la productividad es una pieza clave en cualquier estrategia de fomento del trabajo formal, a través de acciones en ámbitos fundamentales como la educación, la innovación, el clima empresarial y la planificación urbanística.

Se ha constatado que el crecimiento de la productividad es un elemento clave para reducir las tasas globales de pobreza⁹. Como se comprueba en el gráfico 3.4 b), la pobreza laboral disminuye a medida que aumenta la productividad del trabajo. Entre las pequeñas y medianas empresas de los países en desarrollo, Vandenberg (2004) observa que una menor productividad suele traducirse en menores ingresos para empresarios y trabajadores, lo que contribuye a la pobreza laboral. Aparte de las políticas dirigidas a aumentar el tamaño de las empresas, una forma rentable de aumentar la productividad puede consistir en proteger los derechos de los trabajadores y en mejorar las condiciones laborales, incluso mediante prácticas de trabajo cooperativo¹⁰. El crecimiento de la

⁹ Véase, por ejemplo, Landmann (2004), quien sostiene que «allí donde persiste la pobreza, lo hace invariablemente porque las sociedades no logran corregir eficazmente los problemas del desempleo, la baja productividad y la desigualdad de ingresos».

¹⁰ Véase Betcherman (2015), que estudia el empleo productivo y el trabajo decente, e investiga las políticas para alcanzar estos objetivos.

► **Gráfico 3.4. Productividad laboral, informalidad y pobreza laboral**

Nota: La productividad laboral se expresa en dólares internacionales en PPA de 2017. Las tasas de informalidad y de pobreza laboral se expresan en porcentajes del empleo total. Los gráficos de dispersión se han obtenido mediante datos agrupados de años y países sobre los dos indicadores y la productividad laboral. Los países y periodos de las dos muestras no son coincidentes, debido a la limitada disponibilidad de datos. Se han excluido los valores atípicos más allá de los percentiles 99.º y 1.º de la distribución de la productividad laboral.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de ILOSTAT.

productividad es esencial para luchar contra la pobreza en los países de ingresos bajos. Oseni, McGee y Dabalen (2014) muestran que el aumento de la productividad agrícola en Nigeria reduce drásticamente la probabilidad de ser un trabajador pobre, lo que corrobora los importantes vínculos entre la productividad y los objetivos de desarrollo y justicia social.

El crecimiento de la productividad laboral a nivel macroeconómico es fruto de la interacción de diversos factores económicos de ámbito empresarial y sectorial. Los principales factores explicativos del crecimiento de la productividad en una economía pueden resumirse de la siguiente manera: i) intensificación del capital con respecto al trabajo, es decir, mayor inversión en maquinaria y bienes

de equipo por trabajador; ii) innovaciones tecnológicas, es decir, métodos de producción más avanzados, incluidas las innovaciones en procesos que pueden consistir, por ejemplo, en mejores técnicas de gestión, y iii) composición de la fuerza de trabajo, esto es, trabajadores más calificados (Dieppe 2021). La composición sectorial de la economía también es un factor pertinente para determinar el crecimiento de la productividad agregada en un determinado país o región: la reasignación de trabajadores a sectores o industrias más productivos aumenta el crecimiento de la productividad laboral del conjunto de la economía. A la inversa, si muchos trabajadores se orientan hacia actividades de baja productividad, el crecimiento total de la productividad laboral en la economía disminuye. Es decir, la composición estructural de una economía explica hasta cierto punto el crecimiento de la productividad laboral, por lo que una transformación estructural puede ser una de las causas que subyacen a la desaceleración.

Es especialmente importante observar los cambios sectoriales en el empleo de los países en desarrollo, donde la transformación estructural es un factor de gran importancia (OIT 2022b). La industrialización, en forma de expansión de los sectores manufacturero, minero y de la construcción de un país, es la vía de desarrollo más común. Suele consistir en la reasignación de trabajadores de actividades de baja productividad, como la agricultura de subsistencia o la artesanía a domicilio, a sectores de mayor productividad, como la industria manufacturera. Los sectores con mayor productividad suelen pagar salarios más altos y también pueden ofrecer mejores condiciones de trabajo. Además, por lo general, este proceso conlleva una transición de empleos informales a empleos formales.

Las técnicas de cálculo del crecimiento en la economía parten del crecimiento global de la productividad laboral de un país (u otra unidad económica) y tratan de contabilizar la contribución de i) la intensificación del capital (restando la cantidad de crecimiento que puede atribuirse a la ampliación de capital), ii) la composición de la población activa (cambios relativos a la edad, el género y el nivel educativo de los trabajadores), y iii) un elemento «residual» de crecimiento que suele asociarse con el cambio tecnológico y la innovación¹¹. La contabilidad del crecimiento requiere datos sobre la formación de capital y la composición de la población activa de un país durante largos periodos de tiempo. Este método se utiliza a menudo para obtener

información sobre la contribución de los tres componentes principales (intensificación del capital, composición de la fuerza de trabajo y progreso tecnológico) al crecimiento de la productividad laboral. El cálculo retrospectivo nos ayuda a identificar los orígenes históricos del crecimiento. Gordon y Sayed (2019) muestran que, en el periodo 1950-2015 en los Estados Unidos, alrededor del 20 al 40 por ciento del crecimiento de la productividad laboral puede atribuirse al progreso tecnológico, alrededor del 50 al 60 por ciento a la intensificación del capital, y del 7 al 21 por ciento a la composición de la población activa (el peso de cada componente varía a lo largo del periodo). En el caso de la UE-10, las cifras estimadas son comparables, solo ligeramente superiores respecto del progreso tecnológico (más del 60 por ciento) durante el periodo 1950-1970¹². Se estima que la contribución del progreso tecnológico es significativamente mayor en las primeras décadas del periodo (1950-1970) y muy pequeña durante la década de 2000.

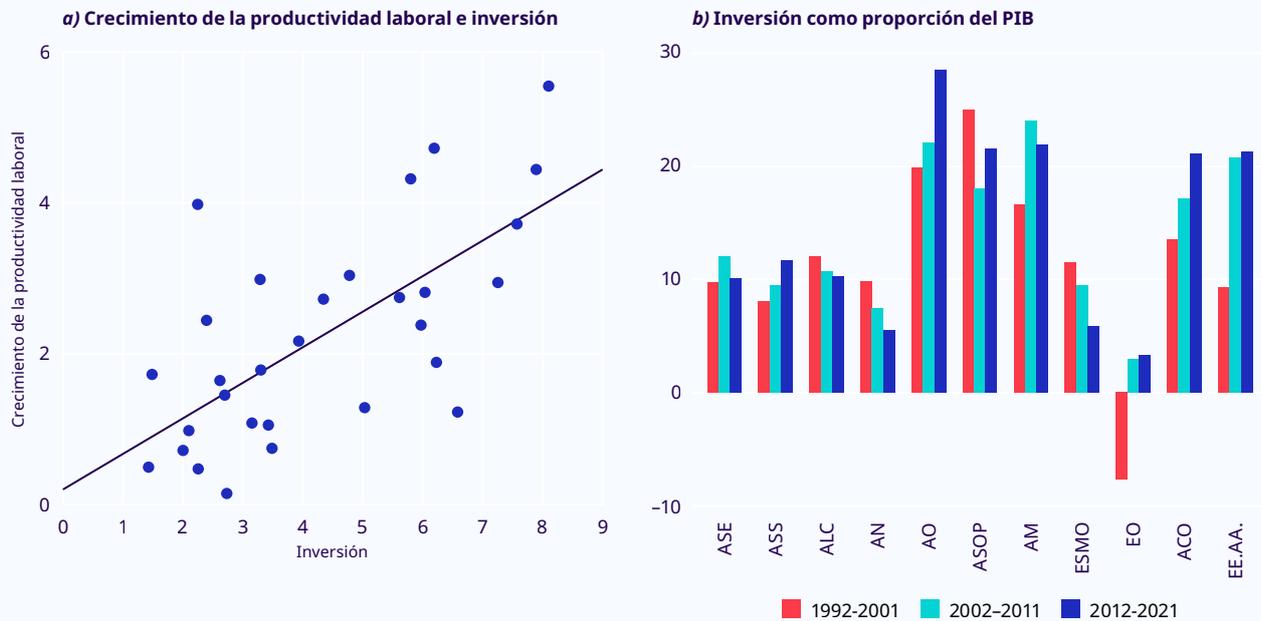
La inversión mundial ha sido escasa tras las crisis mundiales. El lento crecimiento de las inversiones, a raíz de las grandes recesiones en las economías de la OCDE, preocupa a muchas otras regiones del mundo y es más acuciante en los mayores mercados emergentes y en los exportadores de materias y productos básicos (OCDE 2019a; Kose *et al.* 2017). En el gráfico 3.5 se observa que las inversiones en las existencias de capital físico están muy correlacionadas con el crecimiento de la productividad laboral. Los puntos en el gráfico 3.5 a) representan el promedio del crecimiento de la productividad y los niveles promedio de inversión correspondientes a cada uno de los periodos y regiones indicados en el gráfico 3.5 b). En este último gráfico se compara la intensidad de las inversiones, calculada a partir de la formación bruta de capital fijo como proporción del PIB, por cada periodo en cada región. En las economías avanzadas (Europa Occidental y Estados Unidos), la desaceleración de la productividad va claramente acompañada de una menor actividad inversora. En otras regiones, el panorama es más matizado: la intensidad de las inversiones se estanca en unas y disminuye en otras.

La persistente debilidad de las inversiones puede deberse en parte a los efectos de histéresis derivados de las frecuentes crisis que se han producido en los dos últimos decenios (véase el recuadro 3.2 respecto del impacto de la crisis de la COVID-19) y es también, en parte, un reflejo

11 Solow (1957) estableció las bases teóricas de la contabilidad del crecimiento. Véase más información sobre la aplicación de esta metodología en Barro (1999) y O'Mahony y Timmer (2009). Esta técnica de descomposición del crecimiento de la productividad laboral depende de determinadas hipótesis sobre la función de producción agregada, y la práctica de atribuir la contribución del «progreso tecnológico» al factor residual de crecimiento es objeto de críticas.

12 La UE-10 incluye a todos los Estados miembros que se adhirieron antes de 2004. Estas cifras dan una idea aproximada de las magnitudes de los tres componentes generalmente utilizados en la contabilidad del crecimiento. En la bibliografía se encuentran estimaciones ligeramente diferentes de esas magnitudes, dependiendo principalmente de la definición exacta de productividad laboral utilizada, de los factores de crecimiento examinados y de los conjuntos de datos subyacentes utilizados en las estimaciones. Las cifras que proporcionamos también están en consonancia con las de Fernald e Inklaar (2020), que analizan en profundidad los diferentes resultados del crecimiento de la productividad laboral obtenidos con distintos enfoques de contabilidad del crecimiento y diferentes conjuntos de datos.

► **Gráfico 3.5. Productividad laboral e inversión (en porcentaje)**



Nota: El diagrama de dispersión de *a)* muestra las tasas promedio de crecimiento de la productividad laboral y de las existencias de capital físico en las mismas regiones y subperiodos representados en el gráfico 3.3. El diagrama de barras de *b)* muestra los niveles promedio de intensidad de la inversión (inversión sobre el PIB, ambos en términos reales) en los mismos subperiodos y regiones. Las intensidades de inversión por región se obtienen tras calcular la suma ponderada de las intensidades de inversión de los países de cada región. ASE: África Septentrional; ASS: África Subsahariana; ALC: América Latina y el Caribe; AN: América del Norte; AO: Asia Oriental; ASOP: Asia Sudoriental y el Pacífico; AM: Asia Meridional; ESMO: Europa del Norte, Meridional y Occidental; EO: Europa Oriental; ACO: Asia Central y Occidental; EE. AA.: Estados Árabes.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de Penn World Tables, versión 10.0.

de la creciente incertidumbre económica. Se han analizado diversos factores que suscitan mayor incertidumbre, como la disminución del comercio mundial y de las entradas de inversión extranjera directa, el aumento de la inseguridad política y los efectos macroeconómicos adversos por contagio de las principales economías.

La composición estructural de la economía influye en el crecimiento de la productividad. El crecimiento de la productividad laboral evoluciona de forma diferente según los sectores (Baumol y Bowen 1966). Si las diferencias intersectoriales en el crecimiento de la productividad laboral persisten durante largos periodos, una parte cada vez mayor del empleo se concentrará en sectores de baja productividad, arrastrando a la baja el crecimiento de la productividad agregada. Esta evolución se ha denominado «enfermedad de los costos de Baumol» (Baumol 1967) y es, en parte, responsable de la desaceleración gradual del crecimiento de la productividad observada en las economías avanzadas. Nordhaus (2008) analiza diferentes variantes y mecanismos de la enfermedad de los costos de Baumol para los Estados Unidos y calcula hasta qué punto los cambios sectoriales han tendido a reducir el crecimiento global

de la productividad. Hartwig (2011), en un ejercicio idéntico para el caso de la UE, vuelve a constatar un impacto negativo del cambio estructural en el crecimiento de la productividad laboral. Duernecker y Sanchez-Martinez (2022) confirman los resultados de Hartwig a la vez que ofrecen un análisis, basado en modelos, del impacto negativo del cambio estructural sobre los resultados futuros de la productividad en la UE.

La mayoría de los países son predominantemente agrícolas en sus fases iniciales de desarrollo. En fases posteriores, se produce un cambio estructural gradual —a diferentes velocidades según los países y los periodos—, lo que implica primero un cambio de la agricultura a la industria y después un cambio de la industria a los servicios. Algunos analistas, sin embargo, han cuestionado esta vía tradicional de desarrollo, señalando que algunos países omiten el cambio tradicional del sector primario al secundario y se convierten rápidamente en economías de servicios (Hallward-Driemeier y Nayyar 2018). Este proceso puede no ir en detrimento del crecimiento de la productividad laboral, ya que, según esa teoría, los sectores de servicios de rápido crecimiento, al igual que la industria

▶ Recuadro 3.2. El impacto de la pandemia de COVID-19

Además de haber provocado la entrada en recesión en gran parte del mundo, la pandemia también puede haber supuesto una nueva reducción del crecimiento de la productividad laboral en muchos países. Las diversas medidas de política aplicadas para frenar la propagación del virus también tuvieron efectos secundarios negativos en la economía. Aunque algunos datos indican que la recesión puso en marcha una redistribución sectorial de trabajadores que mejoró la productividad a corto plazo (Stewart 2022), preocupan los posibles efectos negativos de la recesión a medio y largo plazo. Hanushek y Woessmann (2020) estiman que los estudiantes afectados por el cierre de los centros escolares durante la pandemia podrían obtener a lo largo de la vida unos ingresos un 3 por ciento inferiores, a menos que se adopten medidas de recuperación. Estos autores estiman que esto podría traducirse en un menor nivel de producción a largo plazo, debido a las pérdidas de productividad, en los países donde la suspensión de la actividad académica fue más estricta. Esta situación podría agravar los problemas observados en el mundo en desarrollo por lo que respecta a las competencias universales, además de acrecentar las diferencias de escolarización en comparación con las economías avanzadas (Gust, Hanushek y Woessmann 2022; Dieppe 2021).

La OCDE (2021) subraya que «las medidas de política aplicadas durante la pandemia pueden haber protegido a las empresas viables y productivas y haber evitado los riesgos sistémicos asociados a una oleada de quiebras, pero a costa de mantener a flote empresas no

viables (zombis)»¹. Una salida excesivamente tardía de estas empresas puede obstaculizar el crecimiento de la productividad agregada a largo plazo al impedir la canalización de capital y fuerza de trabajo hacia nuevas oportunidades de negocio². Por último, las posibles secuelas de la crisis en el tejido económico son una cuestión muy controvertida que puede repercutir en las perspectivas futuras de crecimiento de la productividad laboral³. En un informe del Banco Central Europeo (2021) se estima que el nivel de producción potencial en el mundo disminuyó durante la pandemia, mientras que el Banco de Finlandia (2021) afirma que la crisis puede dejar cicatrices más duraderas de lo previsto en ámbitos como el empleo, las reservas de capital y la productividad. De Vries, Erumban y Van Ark (2021) apuntan que el crecimiento de la productividad tras la crisis no muestra una clara desviación respecto de la tendencia de desaceleración anterior a la pandemia; estiman que la evolución futura dependerá de la magnitud relativa de las ganancias de productividad en los sectores intensivos en tecnología digital con respecto a las posibles secuelas de la crisis en los mercados de trabajo y en el dinamismo empresarial. Con todo, los efectos de histéresis podrían adoptar la forma de una tasa de actividad persistentemente más baja, bajos niveles de inversión y una desaceleración de la reasignación de recursos (Sanchez-Martinez y Christensen 2022), lo que amplificaría los precarios resultados observados en estos indicadores desde antes de la crisis. Este será probablemente el caso de los países de ingresos bajos y medianos-bajos, cuyas tasas de crecimiento del PIB se mantienen por debajo de los niveles anteriores a la crisis.

1. Véanse una definición práctica y una taxonomía de las empresas «zombis» en Banerjee y Hofmann (2020). 2. La mayoría de los analistas pronostican que aumentará el número de empresas en situación concursal una vez que se levanten definitivamente las medidas de apoyo financiero. Datos recientes sobre los Estados Unidos muestran que el mayor aumento semanal de declaraciones concursales de pequeñas empresas se registró en marzo de 2022 (Chutchian 2022). Las consecuencias en forma de pérdida de puestos de trabajo y otros efectos podrían no ser desdeñables. 3. Los efectos de histéresis están estrechamente relacionados con la baja demanda agregada persistente durante los periodos de crisis, que dejan secuelas permanentes en el lado de la oferta de la economía. Summers (2015) fue uno de los primeros en sugerir que una demanda agregada insuficiente durante largos periodos de tiempo, especialmente en las economías avanzadas, es otro de los principales factores que explican el estancamiento de la productividad laboral.

manufacturera, también pueden favorecer la convergencia económica entre países (Hallward-Driemeier y Nayyar 2018). Por lo tanto, la proporción cada vez mayor del sector servicios en las economías emergentes y avanzadas es una cuestión clave que hay que analizar en relación con la desaceleración del crecimiento de la productividad. Una descomposición sectorial del crecimiento de la productividad agregada, de manera que se perciban con claridad los resultados de productividad de los sectores de servicios —distinguiendo entre servicios privados y públicos,

de empresa a empresa y de empresa a consumidor—, es útil para comprender la función que desempeña el cambio estructural en la determinación del crecimiento de la productividad en el conjunto de la economía.

Un análisis de descomposición comparado entre distintos países revela que el factor que más contribuyó al crecimiento de la producción real por trabajador en el periodo 1992-2018 fue el crecimiento de la productividad intrínseca a nivel sectorial¹³. Eso significa que la mayor parte del

13 Véanse las representaciones gráficas y un análisis más extenso de estas descomposiciones en el anexo F.

crecimiento de la productividad laboral puede atribuirse a factores que no están relacionados con cambios en la composición sectorial de las economías, sino con los motores de crecimiento de la productividad a nivel sectorial, como los avances tecnológicos y el desarrollo de las competencias profesionales. Existe cierto grado de heterogeneidad entre países. Así, en algunas economías emergentes y

en desarrollo, se constata la contribución positiva de las ramas de actividad más productivas al crecimiento de la productividad general, al haber adquirido estas últimas un mayor peso en el conjunto de la economía, mientras que algunas economías de bajos ingresos acusan los efectos negativos de la evolución hacia sectores con perfiles de crecimiento de la productividad más bajos.

► Tecnología y vínculos con el mercado laboral

El crecimiento de la productividad total de los factores, a menudo interpretado como una señal de progreso tecnológico, se considera uno de los principales motores del crecimiento de la productividad a largo plazo. La expansión o intensificación del capital con respecto al trabajo, es decir, la inversión en activos físicos que hacen a los trabajadores más productivos, es también un importante factor de productividad. No obstante, conviene señalar que tanto el progreso tecnológico como la intensificación del capital parecen influir en la desaceleración (Gordon y Sayed 2019; OCDE 2015). Las contribuciones de la composición del mercado de trabajo son menores que las de estos otros dos componentes. Esta última conclusión se extrae en parte por la forma como se define cada factor, pues muchos estudios interpretan la contribución de la composición de la población activa en un sentido restrictivo, que se ciñe únicamente a la variable del nivel educativo (primario, secundario o terciario), sin tener en cuenta muchos otros aspectos importantes, como la formación, el aprendizaje en el trabajo y la experiencia.

Los tres componentes —inversión, progreso tecnológico y composición de la fuerza de trabajo—, considerados en sentido amplio como «capital humano», no pueden separarse. La inversión debe convertirse en «algo», en alguna forma física de capital, y a tal efecto el capital debe ser explotado o gestionado por trabajadores calificados. Es cuestionable que pueda haber un verdadero progreso tecnológico en toda la economía si no va acompañado de cambios significativos en la fuerza de trabajo y en las organizaciones. Por lo tanto, las inversiones en nuevas tecnologías y en personas deben considerarse dos caras de la misma moneda. Las innovaciones no suelen surgir únicamente de los activos físicos.

Las nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial (IA), podrían ser un elemento decisivo para reactivar el crecimiento de la productividad (OIT 2022c). Cabe esperar que la IA, en combinación con otras tecnologías digitales, potencie la automatización y, en

consecuencia, reduzca la demanda de mano de obra, lo que aumentará la productividad (véase el recuadro 3.3). La OCDE (2020) reconoce el gran potencial de mejora de la productividad a través de la digitalización, pero reconoce que no se han materializado todavía las ganancias de productividad a nivel agregado. A algunos expertos les preocupa que la digitalización en combinación con la IA pueda significar una automatización acelerada y, por lo tanto, la sustitución de trabajadores por sistemas automatizados; véase, por ejemplo, Arntz, Gregory y Zierahn (2016), Brynjolfsson y McAfee (2014), Frey y Osborne (2017) y Brynjolfsson y Mitchell (2017). En general, se cree que esa sustitución debería traducirse en un crecimiento más rápido de la productividad laboral. Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de las tecnologías digitales y de los recientes avances en IA, el crecimiento de la productividad se ha desacelerado, lo que ha dado lugar al moderno «rompecabezas de la productividad» (véanse, entre otros, Brynjolfsson, Rock y Syverson 2019; Comisión Europea 2020).

Las tecnologías digitales tienen el potencial de reforzar los vínculos entre las personas y la tecnología. Muchas innovaciones de IA son de carácter organizativo y se basan en la idea general de «saber hacer las cosas de otra manera», o «mejor», o «con mayor eficiencia»¹⁴. Algunas de estas ideas pueden reflejarse en un valor económico contabilizado como activos intangibles en forma de patentes o programas informáticos. Sin embargo, a menudo esos conocimientos técnicos no repercuten en el balance de situación, sino que se manifiestan como algoritmos no patentables, o gastos de investigación que no se consideran activos porque comprenden principalmente inversiones en personas o en las capacidades de las personas. Últimamente prolifera la bibliografía económica que atribuye una función primordial a los activos intangibles, las patentes y otros tipos de conocimientos técnicos, como la formación y las competencias de gestión de las empresas, en la explicación del crecimiento de la productividad.

¹⁴ Véanse los capítulos 2 y 4 de OIT (2017), donde se documentan diversos tipos de innovación y sus efectos en los resultados del mercado de trabajo, incluso en relación con el género.

▶ Recuadro 3.3. Crecimiento de la productividad y automatización

Un mecanismo importante a través del cual las tecnologías digitales pueden impulsar el crecimiento de la productividad es la sustitución de actividades laborales que antes realizaban los trabajadores. Durante mucho tiempo se ha dado por supuesto que los ordenadores sirven principalmente para automatizar tareas rutinarias (Autor, Levy y Murnane 2003). La misma idea suele extenderse al análisis de la IA como una forma de capital que puede ser un complemento o un sustituto de (diferentes tipos de) trabajo. Según el «enfoque por tareas para el análisis de los mercados de trabajo» difundido por Acemoglu y Autor (2011), Autor (2013) y otros investigadores, la producción económica a nivel microeconómico se genera mediante «tareas», y el límite entre «tareas de trabajo» y «tareas de capital» varía dinámicamente a medida que evolucionan las capacidades tecnológicas. Las ocupaciones de los trabajadores y sus puestos de trabajo reales pueden considerarse conjuntos de tareas. La asignación de tareas a cada factor de producción (capital o trabajo) depende, en cada momento, del costo económico relativo de ambos factores. Basándose en el marco de sustitución de tareas por máquinas de Autor, Levy y Murnane (2003), Autor (2013) sugiere que el conjunto de tareas más sujetas a la sustitución por máquinas son las rutinarias

o codificables. Frey y Osborne (2017) hacen suya esta tesis y afirman que la sustitución de tareas cognitivas y manuales rutinarias a través del capital es evidente, pero que el potencial de sustitución debe ampliarse a tareas cognitivas no rutinarias en el contexto de la IA. Los autores predicen que cualquier tarea (incluso las no rutinarias) puede ser realizada por el capital siempre que no tropiece con «escollos de ingeniería», que agrupan a grandes rasgos en tres categorías: tareas de percepción y manipulación (o problemas no estructurados), tareas de inteligencia creativa y tareas de inteligencia social. Lo que se desprende claramente de esta bibliografía es que las tareas rutinarias son las más adecuadas para la automatización y la sustitución de trabajadores por máquinas. A partir del modelo por tareas, pueden derivarse dos implicaciones empíricas. En primer lugar, las ramas de producción y ocupaciones que hacen un uso intensivo del factor trabajo en tareas rutinarias realizarán inversiones relativamente mayores en capital informático (Autor, Levy y Murnane 2003; Autor 2013). Por lo tanto, la inversión en capital y la adopción de sistemas informáticos serán mayores en esos sectores que en otros. En segundo lugar, la reasignación de tareas del trabajo al capital previsiblemente se traducirá en una mayor productividad laboral.

La inversión en conocimientos técnicos, ya sea en forma de máquinas o de bienes intangibles, solo tendrá efectos positivos sobre la productividad si los trabajadores adquieren la formación y las competencias necesarias para utilizar esos activos. Aunque se invierta en una nueva máquina que ahorre mano de obra, la productividad empresarial solo aumentará si se dispone de trabajadores calificados para manejar la maquinaria. En el conjunto de la economía, el bienestar material no mejorará con el crecimiento de la productividad si los trabajadores sustituidos permanecen inactivos o desempleados durante largos periodos y no pueden trabajar de ninguna otra forma productiva en la economía. Por lo tanto, el cambio tecnológico como motor de la productividad está intrínsecamente asociado a las inversiones en capital humano (sobre todo en competencias profesionales y en educación), tal como se explica en el apartado anterior.

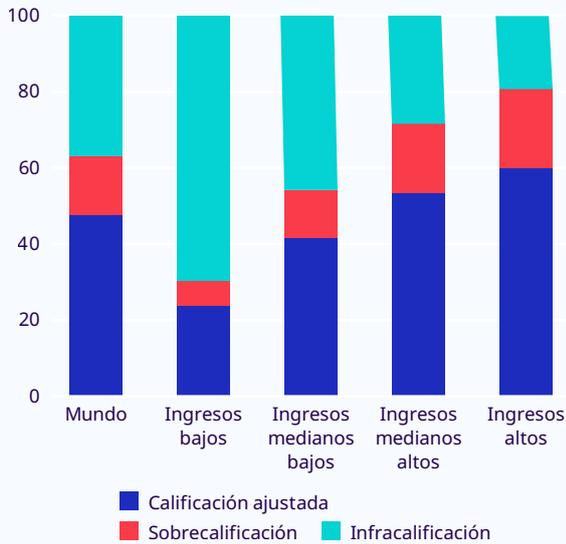
Un aspecto fundamental para mejorar la calidad y la cantidad de la producción es la adaptación de las competencias profesionales de los trabajadores al contexto actual y futuro de transformación tecnológica. Las estimaciones de la OIT sobre la inadecuación

de las competencias, esto es, el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias laborales, sugieren que la infracalificación es un problema importante para los países de ingresos bajos y medianos, lo que explica en parte sus dificultades para alcanzar los niveles de productividad de los países de ingresos altos (véase OIT 2019b; gráfico 3.6). La eliminación de este déficit de competencias podría suponer un aumento sustancial de la productividad. Gust, Hanushek y Woessmann (2022), por ejemplo, estiman que el valor actual de la producción económica mundial perdida por la falta de competencias básicas universales asciende a más de 700 billones de dólares de los Estados Unidos, el equivalente al 11 por ciento del PIB mundial en valor neto actual. Esta pérdida indica la importancia del perfeccionamiento de las competencias laborales de la población para impulsar una mejora de la productividad. En las economías de la OCDE, se ha establecido sólidamente una correlación positiva entre el uso efectivo de las competencias y la productividad agregada¹⁵.

El perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores (*upskilling*) y su adaptación a nuevos procesos y herramientas (*reskilling*) son esenciales para

¹⁵ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5ac9bb58-en/index.html?itemId=/content/component/5ac9bb58-en>.

► **Gráfico 3.6. Inadecuación de las competencias por grupo de países según su nivel de ingresos (en porcentaje)**



Fuente: Datos extraídos de Stoevska (2021).

la implantación y difusión de nuevas tecnologías, así como para la obtención de ganancias de productividad.

Junto con la educación, el desarrollo de competencias es el pilar más importante de la creación y preservación de capital humano. Incluye ámbitos tradicionales como las prácticas de gestión, el comportamiento organizacional y la experiencia laboral, así como otras habilidades que han cobrado protagonismo últimamente, como las competencias cognitivas, socioemocionales y manuales (OIT 2022d). Lo importante no es solo la disponibilidad general de competencias en una economía, sino también la eficacia de su asignación. La inadecuación de las competencias puede lastrar gravemente el crecimiento de la productividad (Adalet McGowan y Andrews 2015). Tanto la sobrecalificación como infracalificación se relacionan con un menor crecimiento de la productividad agregada. Los (escasos) trabajadores muy calificados pueden emplearse de forma ineficiente dentro de una empresa o quedar *atrapados* en una empresa de baja productividad. Este último punto pone de relieve la importancia de facilitar las transiciones de los trabajadores entre empresas, sectores y ocupaciones con miras a mejorar su currículum profesional, así como las perspectivas de sus empleadores. La OIT (2021a) ha analizado en qué medida los trabajadores pueden cambiar de puesto dentro de un mismo grupo ocupacional y de un grupo a otro como reacción frente a la crisis de la COVID-19 y a las revoluciones tecnológicas.

Las nuevas tecnologías solo aumentan gradualmente la productividad total de la economía, ya que requieren cambios organizativos complementarios. Como explican Brynjolfsson, Rock y Syverson (2019), las tecnologías que tienen amplias aplicaciones potenciales y, por lo tanto, se califican como tecnologías de uso general requieren un tiempo considerable para que su impacto total en la economía y la sociedad sea visible¹⁶. Cuanto más profunda y de mayor alcance sea la reestructuración potencial, más tiempo transcurrirá entre la invención de la tecnología y sus efectos. Lleva tiempo innovar y probar las innovaciones, encontrar oportunidades de negocio, realizar inversiones suficientes y, finalmente, reestructurar los procesos para hacer un uso eficiente de la nueva tecnología.

Van Ark (2016) y Van Ark y Fleming (2022) defienden una tesis similar con respecto a las tecnologías digitales en general. Distinguen entre una «fase de instalación» y una «fase de despliegue». Durante la primera fase, un puñado de empresas desarrollan e implantan las tecnologías, lo que a menudo da lugar a una dinámica en la que solo unos pocos ganan, pues las tecnologías todavía no se han difundido por todo el sistema económico. En la segunda fase, las nuevas tecnologías desarrollan características de uso general, pasan a estar disponibles a menor costo y, por lo tanto, provocan una transformación económica y social revolucionaria. Esta es la fase en la que pueden materializarse las ganancias de productividad. Analizando el periodo comprendido entre 1999 y 2014 en las economías industrializadas, Van Ark (2016) constata un rápido descenso de los precios de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), un desplazamiento de la inversión en TIC a los servicios de TIC y un continuo aumento de los activos basados en el conocimiento que sustentan las TIC. No obstante, parece que muchas tecnologías digitales, en particular las relacionadas con la IA, se encuentran todavía en la fase de instalación, incluso en los países industrializados.

En un subconjunto de economías avanzadas, De Vries, Erumban y Van Ark (2021) muestran que los sectores con un uso más intensivo de la tecnología digital son, en realidad, los que contribuyen en mayor medida al crecimiento de la productividad a nivel económico agregado. En las cuatro economías avanzadas que son objeto de su estudio, los sectores con menor intensidad de tecnología digital obtuvieron los peores resultados en términos absolutos y relativos. Van Ark y Fleming (2022) señalan que el objetivo de lograr una mayor intensidad digital en todos los sectores depende principalmente de: i) la propagación de las nuevas tecnologías digitales a los sectores con niveles más bajos de productividad; ii) la mejora de la capacidad empresarial para absorber la tecnología de IA; iii) la redistribución de las recompensas hacia los trabajadores muy calificados y el capital intangible, en vez de destinarlas

16 Los autores se refieren a la tecnología de IA.

a la inversión en capital físico, y iv) la ampliación de los beneficios derivados de las nuevas tecnologías para que sean inclusivos.

Las instituciones del mercado de trabajo no solo ayudan a los trabajadores a adaptar sus competencias a los requisitos de las nuevas tecnologías, sino que también impulsan el cambio tecnológico y, por lo tanto, aumentan directamente el crecimiento de la productividad. Por ejemplo, la mejora de la seguridad en el trabajo y de la salud en general contribuye significativamente al desarrollo económico a través del aumento de la productividad¹⁷. La salud de los niños afecta a su educación y tiene consecuencias persistentes en su actividad laboral y su productividad futuras (Bloom, Kuhn y Prettnner 2019). Katsuro *et al.* (2010) señalan que los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, y con la protección social de la salud, afectan negativamente a la capacidad productiva de los trabajadores de la industria alimentaria, lo que reduce el producto por trabajador. La contaminación y el cambio climático tienen también una incidencia negativa en la productividad, principalmente debido al deterioro de la salud de los trabajadores, por ejemplo, por el estrés térmico (Zivin y Neidell 2012; OIT 2019b).

La protección del empleo mediante las instituciones del mercado de trabajo también se ha relacionado con los resultados de la productividad. Las atribuciones legales que autorizan a encarecer los despidos, con medidas tales como las indemnizaciones por despido o los periodos de preaviso, afectan al nivel de rotación del mercado de trabajo e incentivan que las empresas y los trabajadores inviertan en sus relaciones de trabajo específicas. Algunos expertos consideran que, a partir de un determinado nivel de protección del empleo, pueden surgir obstáculos que dificulten la reasignación de trabajadores entre empresas y la rotación, generando desajustes, y que la innovación destinada a ahorrar costos puede sustituirse por inversiones en proyectos de menor rentabilidad y riesgo (Miranda *et al.* 2018). También se ha conjeturado que unos costos de despido demasiado estrictos pueden reforzar el poder de negociación de los trabajadores en plantilla hasta el punto de reducir los incentivos para que los empleadores inviertan en la mejora de la productividad (Caballero y Hammour 1996). Sin embargo, la opinión de que los resultados económicos mejorarían con un menor nivel de protección del mercado laboral, incluso en lo relativo a la productividad, se basa en la suposición de que aumentaría el empleo sin reducir la inversión productiva y sin dar al traste con los

incentivos y el bienestar de los trabajadores (Fedotenkov, Kvedaras y Sanchez-Martinez 2022).

Por el contrario, las tesis que apuntan a una relación positiva entre la protección del trabajo y la productividad giran en torno a la creación de incentivos comunes para empleadores y trabajadores a través de relaciones más duraderas y predecibles, que fomentan la acumulación de capital humano específico para cada puesto. Los análisis empíricos basados en el indicador elaborado por la OCDE para medir el grado de protección del empleo a través de la legislación (índice LPE) demuestran que los sistemas descentralizados, pero con un alto nivel de organización y coordinación (sistemas en que los convenios sectoriales establecen condiciones marco amplias, las disposiciones detalladas se acuerdan en negociaciones de ámbito empresarial y la coordinación es bastante robusta), tienden a alcanzar un mayor nivel de productividad (OCDE 2019c)¹⁸. En una línea similar, Bassanini y Ernst (2002) sostienen que la protección del empleo y los regímenes coordinados de relaciones laborales, al hacer coincidir los objetivos de los trabajadores con los de los empleadores, fomentan la formación en el empleo y la acumulación de competencias profesionales específicas de la empresa, lo que acrecienta la productividad de los trabajadores. En general, un cierto nivel de protección del empleo aumenta la productividad empresarial, limita la rotación excesiva e incentiva que las empresas y los trabajadores realicen las inversiones pertinentes para mejorar la productividad en el lugar de trabajo (El-Ganainy *et al.* 2021).

Se ha demostrado que el salario mínimo contribuye a una mayor productividad laboral tanto en la empresa como en el conjunto de la economía¹⁹. En un nivel microeconómico, la teoría de los salarios de eficiencia sugiere que los trabajadores se implican y se esfuerzan más si perciben salarios más altos (Akerlof 1982). Georgiadis (2013) aporta datos correspondientes al Reino Unido, mientras que Ku (2020) y Coviello, Deserranno y Persico (2022) estudian la situación en los Estados Unidos y subrayan la importancia de adoptar políticas de salario mínimo bien diseñadas²⁰. Además, los empleados pueden permanecer más tiempo en la empresa, lo que les proporciona una valiosa experiencia y también alienta a empleadores y trabajadores a impartir y recibir una formación que mejore la productividad (Arulampalam, Booth y Bryan 2004). A nivel agregado, el salario mínimo puede fomentar que las empresas más productivas sustituyan a las menos productivas y aumentar la eficiencia de las

17 Véanse, entre otros, Weil (2006), Bloom y Canning (2008), Kumar y Kober (2012) y Saha (2013).

18 <https://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>. Por otra parte, Fedotenkov, Kvedaras y Sanchez-Martinez (2022) indican que el efecto de la LPE sobre el crecimiento de la productividad laboral depende de la composición de las competencias en determinados sectores; hay también diferencias en cuanto al signo del impacto de la LPE sobre el crecimiento de la productividad a corto y más largo plazo.

19 https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/monitoring/WCMS_438881/lang-en/index.htm.

20 Siguiendo, por ejemplo, las orientaciones de la OIT sobre políticas en materia de salario mínimo: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_570378/lang-es/index.htm.

empresas supervivientes²¹. Todos estos efectos pueden ser decisivos para estimular el crecimiento de la productividad laboral.

En cuanto a otros factores institucionales que mejoran el capital humano, como la educación, existe consenso en que son cruciales para impulsar la productividad.

El capital humano adquirido gracias a la educación puede definirse en sentido amplio como el conjunto de conocimientos, competencias y demás características personales que hacen más productivos a los trabajadores (OCDE 2019c). La inversión en capital humano engloba la educación formal (preescolar, sistema escolar formal y programas de formación y educación de adultos), el aprendizaje informal, la formación en el empleo y la experiencia laboral. El capital humano es un factor de suma importancia para explicar las diferencias de productividad entre países (OCDE 2019c). El efecto de la acumulación de capital humano no solo es significativo en los países de la OCDE, sino que también arroja resultados sociales positivos en muestras más amplias de países. Sin embargo, el impacto final de la educación en el crecimiento de la productividad puede estar muy condicionado por la calidad del sistema educativo y por su interacción con la adecuación de competencias en el mercado de trabajo²².

En las economías de ingresos bajos, los beneficios de invertir más en educación son aún mayores.

En estos países, los trabajadores tropiezan con importantes obstáculos para invertir de forma óptima en su educación, principalmente debido a los elevados costos de oportunidad. Además, los niveles educativos de esos trabajadores tienden a situarse significativamente por debajo de lo que es socialmente óptimo, dada la presencia de un positivo efecto desbordamiento del conocimiento que es incluso mayor que en los países de ingresos más altos. El acceso equitativo a la educación es esencial para el crecimiento de la productividad, ya que el aumento de las desigualdades en ese ámbito se ha relacionado con la reducción de las tasas de crecimiento de la productividad en los países en desarrollo (Valero 2021). El aumento de la desigualdad de ingresos trunca las oportunidades educativas de las personas desfavorecidas, lo que acaba reduciendo las reservas disponibles de capital humano en el conjunto de la economía (Cingano 2014).

Para que el crecimiento de la productividad genere prosperidad e inclusividad para todos, es necesario

contar con políticas e instituciones clave del mercado de trabajo que garanticen un reparto equitativo del aumento de ingresos.

A tal efecto, es esencial adoptar políticas que potencien la educación y el desarrollo de competencias, las políticas generales de salud (más allá de la seguridad y la salud en el trabajo), los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el salario mínimo y las instituciones del mercado de trabajo que intervienen en el diálogo social y la negociación colectiva²³. Por ejemplo, la eliminación de los obstáculos que reducen las opciones profesionales, entre otras cosas impidiendo la discriminación por motivos étnicos o de género, puede tener efectos positivos para la productividad, al tiempo que promueve el respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo (El-Ganainy *et al.* 2021).

El aumento de los salarios en consonancia con el crecimiento de la productividad garantiza la participación de los trabajadores en las ganancias de productividad.

En distintos estudios se ha observado una divergencia cada vez mayor entre el crecimiento de la productividad y la evolución de los salarios en muchos países²⁴. Los principales elementos determinantes de esa disociación son el tipo de tecnología y la orientación de los recursos hacia el capital como factor de producción, facilitada por un descenso relativo de los precios de los bienes de capital, por las técnicas de automatización y por la mayor movilidad del capital en el contexto de la globalización, entre otras cosas debido a las oportunidades de deslocalización (Fossen, Samaan y Sorgner 2022). La erosión gradual de las instituciones del mercado laboral en muchos países avanzados, en particular el descenso de la tasa de afiliación sindical, ha mermado la calidad de los convenios colectivos y debilitado el poder de negociación de los trabajadores. Esta evolución ha contribuido a reducir la participación del trabajo en el ingreso²⁵. Se ha afirmado que el sentido de la causalidad puede ser opuesto, esto es, que la productividad crezca como resultado del aumento de los salarios reales, ya que estos pudieran ser un importante impulsor de la demanda agregada (OIT 2012).

En efecto, los cambios observados en la distribución de la productividad empresarial han incrementado el poder de monopsonio de las empresas en el mercado laboral, debilitando el poder de negociación de los trabajadores y rebajando los salarios en relación con la productividad (El-Ganainy *et al.* 2021). En los Estados Unidos y el Canadá, Greenspon, Stansbury y Summers (2021) observan que,

21 Véanse, entre otros, Rizov, Croucher y Lange (2016), Riley y Bondibene (2015) y Mayneris, Poncet y Zhang (2014).

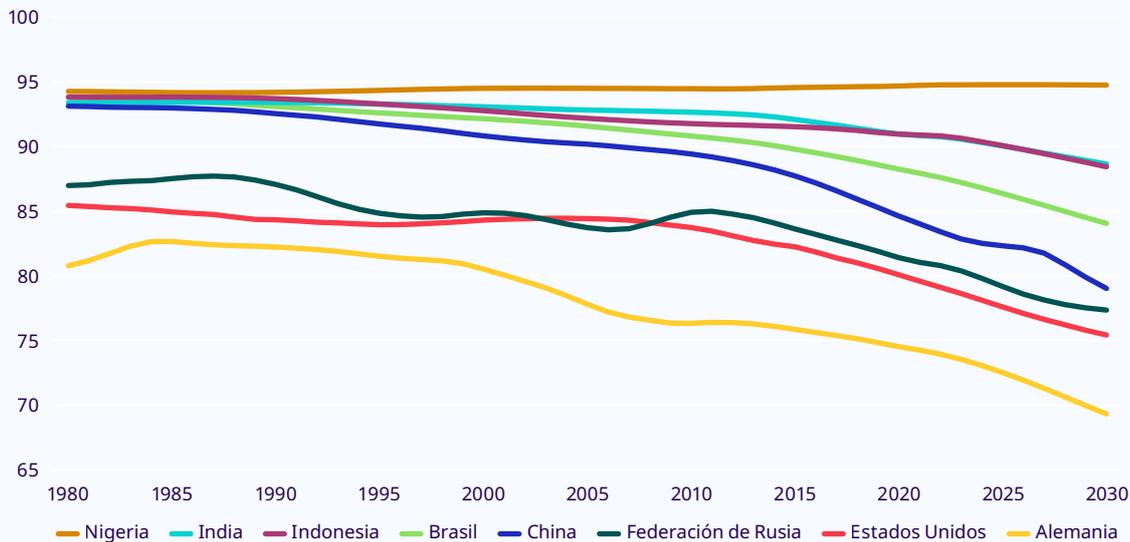
22 Por ejemplo, en OIT (2020b) se demuestra que el desajuste de competencias está relacionado con el dispar rendimiento de la educación para los jóvenes de distintos países. Esta constatación tiene su origen en los distintos niveles de calidad de la educación, así como en los diferentes contextos del mercado de trabajo.

23 Las políticas activas del mercado de trabajo, asimismo fundamentales para el buen funcionamiento de los mercados laborales y de la productividad, se analizan en la siguiente sección.

24 Véase, entre otras publicaciones, OIT (2021c).

25 Véanse más detalles en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_712232.pdf.

▶ **Gráfico 3.7. Evolución de la población en edad de trabajar en algunos de los países más poblados del mundo, 1980-2030 (en porcentaje de la población total)**



Nota: La población en edad de trabajar se define aquí como el número de personas de entre 15 y 64 años.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de World Population Prospects de la División de Población de las Naciones Unidas, revisión de 2022.

aunque ha habido divergencias en los niveles de productividad y retribución a lo largo del tiempo, los incrementos en las tasas de crecimiento de la productividad y la retribución de los trabajadores muestran una sólida correlación positiva. Es decir, las políticas y/o tendencias que generan aumentos incrementales del crecimiento de la productividad tienden a elevar los ingresos de la clase media, aun cuando otros factores, como la calidad de las instituciones del mercado laboral, puedan impulsar la productividad y los salarios en sentidos divergentes (Productivity Institute 2021).

El objetivo de aumentar el crecimiento de la productividad puede conllevar ciertos costos indeseables para los trabajadores. La intensificación de la actividad laboral y la falta de autonomía en el lugar de trabajo provocadas por la mecanización y la informatización se han señalado como importantes factores de estrés que dañan la salud de los trabajadores (Gallie 2012; Gallie y Ying 2013; Isham, Mair y Jackson 2020). Además de fomentar el crecimiento de la productividad, las TIC también pueden desdibujar los límites entre el trabajo y la vida personal, reduciendo así el bienestar. En este punto, adquiere una importancia

crítica el concepto de crecimiento inclusivo de la productividad; en primer lugar, es fundamental que se produzcan ganancias de productividad y, en segundo lugar, que estas se repartan equitativamente entre los propietarios del capital y los trabajadores, de modo que se eleve el bienestar para todos²⁶.

Los factores demográficos, que no pueden controlarse directamente a través de las instituciones del mercado de trabajo, pueden desacelerar o impulsar el crecimiento de la productividad laboral. En particular, la transición demográfica que sigue su curso en la mayoría de las economías avanzadas, así como en algunos mercados emergentes cuyo ejemplo más destacado es China, implican un proceso de rápido envejecimiento demográfico que sin duda repercutirá en el crecimiento económico (véase el gráfico 3.7). Entre los posibles factores asociados al envejecimiento demográfico que influyen en el crecimiento de la productividad laboral cabe mencionar las dificultades para cubrir puestos de trabajo vacantes debido a la creciente inadecuación/depreciación de las competencias; las menores tasas de creación de empresas emergentes, de iniciativa empresarial y de innovación en

²⁶ La OCDE (2018) subraya el riesgo de caer en un círculo vicioso por el que las personas con menos competencias y peor acceso a las oportunidades laborales se vean confinadas para siempre en empleos improductivos, a menudo precarios. Una situación así, a su vez, reduce la productividad agregada y aumenta la desigualdad. En el informe de la OCDE se subraya la importancia del crecimiento inclusivo como medio para propiciar el crecimiento de la productividad agregada y se examinan distintas opciones de política con ese fin.

el ámbito de la empresa, y la menor difusión tecnológica debido a la lentitud con que una población activa más envejecida adopta las nuevas tecnologías²⁷.

Poplawski-Ribeiro (2020), tras realizar un minucioso análisis empírico, constata que el envejecimiento ha sido determinante para la desaceleración del crecimiento de la productividad total de los factores durante los últimos decenios en un grupo de economías avanzadas y en transición. Por su parte, Maestas, Mullen y Powell (2016) observan que, en el caso de los Estados Unidos, el aumento del segmento demográfico mayor de 60 años reduce significativamente el crecimiento de la productividad laboral y la remuneración por hora de los trabajadores. Aiyar, Ebeke y Shao (2016), en un análisis comparable basado en datos de Europa, muestran que el envejecimiento de la población activa reduce también el crecimiento de la productividad laboral, debido principalmente a su incidencia negativa

sobre el crecimiento de la productividad total de los factores, antes que sobre la inversión en capital físico²⁸. El impacto neto del envejecimiento sobre el crecimiento de la productividad laboral a través de su incidencia en la inversión es confuso, toda vez que este fenómeno puede implicar, por un lado, una intensificación del capital estimulada por la escasez de mano de obra (Acemoglu y Restrepo 2017) y, por otro, un exceso de ahorro y menos oportunidades de inversión (Jimeno 2019).

Según se observa en el gráfico 3.7, otras economías presentan tendencias similares a las de los Estados Unidos y Alemania en cuanto a la evolución de la población en edad de trabajar. Tenderá a menguar considerablemente en el Brasil y China, mientras que en la India e Indonesia lo hará a un ritmo más lento. En cambio, se prevé que las tendencias demográficas en Nigeria, al igual que en gran parte de África, sigan apoyando el crecimiento económico²⁹.

► ¿Qué otros factores explican la desaceleración de la productividad?

Se han estudiado otros factores que conforman el entorno en el que operan las empresas y, por lo tanto, influyen en el potencial de crecimiento de la productividad laboral; entre ellos figuran las estructuras de mercado, la infraestructura física, la estructura institucional y la calidad de la gobernanza (Dieppe 2021; OIT 2021b).

La falta de difusión de las nuevas tecnologías es uno de los principales factores de la paradoja de la productividad (Ernst 2022a). En primer lugar, en los últimos años han surgido empresas «superestrella» que consiguen absorber la mayor parte del superávit generado por el

crecimiento de la productividad (Autor *et al.* 2020). Esta puede ser una de las causas del bajo crecimiento de la productividad y de su distribución poco equitativa, así como del aumento de la desigualdad de ingresos. En segundo lugar, las bajas tasas de salida de empresas improductivas arrastran a la baja el crecimiento medio de la productividad a nivel sectorial, ya que esas empresas retienen recursos que podrían utilizarse de forma más productiva en otros lugares. Este segundo factor se ha visto probablemente exacerbado por la crisis de la COVID-19, ya que las medidas de apoyo aplicadas en muchos países mantuvieron a flote a empresas que, de otro modo, habrían abandonado el

27 Algunos ejemplos de estudios que investigan la influencia del envejecimiento en la iniciativa empresarial son Karahan, Pugsley y Şahin (2019), Liang, Wang y Lazear (2018), Bornstein (2020) y Engbom (2019). Entre los estudios que confirman el impacto negativo del envejecimiento sobre el crecimiento de la productividad figuran Decker *et al.* (2014) y Alon *et al.* (2018). En un estudio sobre la devaluación de las competencias laborales en las regiones de la OCDE, Daniele, Tahu y Lembcke (2020) constatan que la asociación negativa entre envejecimiento y crecimiento de la productividad es más fuerte en los servicios intensivos en conocimiento. En cuanto a la difusión del conocimiento, Davis, Hashimoto y Tabata (2022) ofrecen un modelo teórico en el que la contracción de la población en edad de trabajar da lugar a un menor efecto desbordamiento del conocimiento dentro de las empresas y entre ellas y, por lo tanto, a un menor crecimiento de la productividad. Viviani *et al.* (2021), en una revisión bibliográfica exhaustiva de microestudios realizados en países en desarrollo y desarrollados, concluyen que no hay diferencias de productividad entre los trabajadores de más edad y los más jóvenes, ya que los primeros tienen un mejor rendimiento que estos últimos, pero también más absentismo. Otro cauce indirecto a través del cual el envejecimiento influye en la productividad es la evolución de la cesta de consumo a lo largo del ciclo vital del consumidor. La demanda de servicios aumenta con la edad, lo que acelera la transformación estructural hacia economías basadas en los servicios. Dado que, en general, el sector servicios presenta tasas de crecimiento de la productividad laboral más bajas, esta tendencia debilita el crecimiento de la productividad en el conjunto de la economía (Vollrath 2020). La importancia del cambio estructural sectorial se analiza con detalle en el anexo F.

28 Se estima que el mayor impacto negativo corresponderá a países como España, Italia, Portugal, Grecia e Irlanda, donde se prevé un rápido envejecimiento de la población activa agravado con una alta carga de endeudamiento.

29 Se estima que en África se producirá una fuerte expansión demográfica, acompañada de un aumento considerable de las tasas de urbanización. Aunque la contribución positiva de la urbanización al crecimiento de la productividad, en virtud de los efectos de densidad y de red, está bien documentada en otras regiones del mundo, no está claro que vaya a ser así en el caso de África, entre otras cosas, porque hay evidencias de que una gran mayoría de la población urbana africana tiene un trabajo informal y una vivienda inadecuada. Así pues, la planificación de ciudades que funcionen bien es clave para que estas tendencias demográficas favorezcan el crecimiento de la productividad y el bienestar (Page *et al.* 2020).

mercado³⁰. En tercer lugar, faltan las inversiones complementarias necesarias en nuevas competencias profesionales y activos intangibles.

Por lo que respecta a la presencia de las tecnologías digitales en el mundo en desarrollo, se constata que, a pesar de las notables mejoras de las redes y las inversiones en innovación y de la capacidad de adoptar y difundir nuevos conocimientos tecnológicos, los avances siguen estando muy concentrados geográficamente, y aún no se han generado ganancias de productividad sostenidas en el sector agropecuario dominante ni en la infinidad de microempresas y pequeñas y medianas empresas. En los países de África Subsahariana, la productividad laboral ha perdido terreno con respecto a la frontera tecnológica, representada por los Estados Unidos, y en comparación con los llamados tigres asiáticos y otros mercados emergentes dinámicos, como el Brasil, China y la India (Dosso 2022). Dos de los principales obstáculos que impiden que los avances tecnológicos aumenten la productividad laboral en los países en desarrollo son: i) los altos grados de informalidad en los mercados de trabajo, y ii) la escasa eficiencia de los mercados e instituciones financieras, que condicionan las decisiones empresariales de inversión en innovación (De Andrade Braga, Cosentino y Sagazio 2022). El grado de utilización de las TIC, la adopción de tecnología, la disponibilidad de competencias profesionales y el acceso a conocimientos externos inhiben el crecimiento de la productividad en todos los grupos de países por nivel de ingresos. Estos factores potencian distintos tipos de innovación e influyen decisivamente en la productividad de las empresas locales (Dosso 2022).

La concentración del mercado crea obstáculos de acceso e impide una mayor difusión de los beneficios de las nuevas tecnologías. Todo parece indicar que una fracción relativamente pequeña de la economía disfruta de los beneficios de las nuevas tecnologías y que la estrechez de miras y la rivalidad natural de la innovación tecnológica dan lugar a un dispendio de actividad de «fiebre del oro» (Brynjolfsson, Rock y Syverson 2019). Un pequeño número de operadores domina varios mercados de la economía digital, y la naturaleza del negocio y los efectos de red existentes pueden crear monopolios (naturales)³¹. La concentración sectorial puede provocar pérdidas de bienestar debido a las distorsiones causadas por el poder de mercado (véase, por ejemplo, De Loecker y Eeckhout 2017; Gutiérrez y Philippon 2017).

Otros estudios señalan importantes diferencias de productividad entre las empresas líderes del mercado y las empresas medias de los mismos sectores en las economías avanzadas (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016; Furman y Orszag, 2015). Del mismo modo, han aumentado las diferencias en los márgenes de beneficio entre los mejores y los peores resultados en la mayoría de los sectores de los Estados Unidos (McAfee y Brynjolfsson 2008). Eso indica que algunas empresas pueden aumentar su productividad sin que esas mismas ganancias repercutan en el conjunto del tejido empresarial. Un menor número de empresas superestrella amplía su cuota de mercado (Autor *et al.* 2020; Tambe *et al.*, 2020) con consecuencias también para los trabajadores, cuyos ingresos en los Estados Unidos están cada vez más ligados a las diferencias de productividad de ámbito empresarial (Song *et al.* 2019).

La principal dificultad para medir el capital de la IA es, como ya se ha señalado, su naturaleza a menudo intangible. Los activos intangibles son un importante motor del crecimiento de la productividad laboral³². Así ocurre especialmente en los países que se encuentran en las últimas fases de desarrollo económico, ya que las ganancias de productividad derivadas de la acumulación de insumos tradicionales —como la inversión en capital físico— son progresivamente menores, debido al conocido fenómeno de los rendimientos decrecientes a escala. A partir de una exhaustiva revisión bibliográfica, Roth (2019) concluye que existe amplio consenso en el debate económico sobre la importancia de los intangibles para la transformación de las economías desarrolladas en economías del conocimiento maduras. Los resultados de su investigación también muestran que, para aprovechar plenamente los beneficios de la inversión en TIC e IA, las empresas necesitan realizar inversiones complementarias en activos intangibles. Además, la bibliografía destaca la importancia de una infraestructura bien dotada de activos intangibles públicos³³.

La inversión intangible es un importante motor del crecimiento de la productividad laboral, pero su impacto depende del tipo de activos intangibles y del sector específico en el que se produce la inversión (Comisión Europea 2020). Algunos de los activos contabilizados en las cuentas nacionales, como la investigación y el desarrollo (I+D) y el software, siguen siendo clave para el crecimiento de la productividad laboral en el sector manufacturero,

30 Los últimos datos de los países de la OCDE sobre demografía empresarial muestran que, la situación se ha agravado: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SSIS_BSC_ISIC4.

31 En los medios de comunicación se emplea el término «FAANG» para hacer referencia a las cinco grandes empresas tecnológicas: Facebook, Amazon, Apple, Netflix y Google.

32 Haskel y Westlake (2018) ofrecen un completo resumen de la bibliografía económica reciente sobre los activos intangibles y su importancia, en el que analizan las definiciones específicas y las formas de contabilizarlos adecuadamente.

33 Los intangibles públicos abarcan un amplio espectro de activos, como la información del sector público, las marcas registradas, los conocimientos técnicos y el valor del acceso a espacios públicos para celebrar eventos privados.

mientras que los activos intangibles no contabilizados en las cuentas nacionales, entre los que se incluyen las competencias económicas, son más importantes para los servicios. Dado el elevado predominio de los servicios en las economías avanzadas, este resultado pone de relieve la importancia de invertir en activos intangibles no contabilizados y de contabilizarlos debidamente. En la misma línea, Niebel, O'Mahony y Saam (2017) analizan datos sectoriales y concluyen que la contribución de los intangibles al crecimiento de la productividad laboral suele ser mayor en las manufacturas y las finanzas, donde la elasticidad de producción estimada de los intangibles se sitúa entre 0,1 y 0,2.

La inversión en activos intangibles puede acelerar la recuperación de las crisis en lo que respecta al ritmo de reanudación del crecimiento de la productividad laboral. La Comisión Europea (2022) ha calculado el impacto en el crecimiento de la productividad laboral de las inversiones en activos materiales e intangibles durante los años anteriores a la Gran Recesión para determinar si esas inversiones aumentaron la resiliencia de los sectores correspondientes. En el informe se constata que, a largo plazo, la intensidad de la inversión tanto en activos materiales como intangibles estuvo asociada a un mayor crecimiento de la productividad. Entre los activos intangibles, la I+D mantiene una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral y con el crecimiento de la productividad total de los factores.

El potencial de las tecnologías digitales para aumentar la productividad podría estar sobrevalorado y el bajo crecimiento de la productividad podría ser la nueva normalidad. Uno de los principales argumentos en que se basa la proyección de que las tecnologías digitales impulsarán el crecimiento de la productividad es su potencial para automatizar tareas rutinarias que actualmente

realizan los trabajadores (véase el recuadro 3.3). No se sabe con certeza en qué medida se está produciendo realmente esa reestructuración. Existen algunas evidencias relativas a los Estados Unidos (véase Autor, Levy y Murnane 2003), pero no son concluyentes. Además, se observan diferencias sustanciales entre países en cuanto al carácter rutinario de las tareas laborales, tanto a nivel nacional como sectorial (véase Lewandowski, Park y Schotte 2020; Lewandowski *et al.* 2022). Las diferencias en la distribución de tareas entre países en distintas fases de desarrollo son mucho mayores de lo que cabría explicar simplemente por las diferencias en la estructura ocupacional. No es de extrañar que el trabajo en los países avanzados concentre la mayor proporción de tareas cognitivas analíticas no rutinarias y de tareas cognitivas interpersonales no rutinarias, con una menor presencia de tareas manuales, mientras que en las economías emergentes y en desarrollo ocurre lo contrario. Las tareas cognitivas rutinarias son menos frecuentes en los países menos adelantados y en los más desarrollados, y más frecuentes en los países de Europa Oriental y Meridional, lo que puede indicar una relación en forma de U invertida entre el peso del trabajo cognitivo rutinario y el nivel de desarrollo.

En comparación con anteriores oleadas de industrialización, los beneficios de una mayor digitalización para el crecimiento de la productividad parecen limitados. Gordon (2013 y 2017) y Gordon y Sayed (2020), entre otros autores, afirman que la principal razón de la desaceleración actual es que los beneficios de las principales innovaciones introducidas durante el siglo xx —como la electricidad y el motor de combustión— se están agotando. En su opinión, ya se han cosechado los frutos más preciados de los avances tecnológicos disruptivos del pasado, y solo quedan por hacer innovaciones con rendimientos marginales más bajos.

► Opciones de política

Los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales deben centrar sus esfuerzos en procurar un aumento sostenido de la productividad que genere prosperidad para todos. El análisis de este capítulo ha demostrado que la desaceleración del crecimiento de la productividad, que comenzó como un fenómeno de las economías avanzadas hace varios decenios, ha pasado a ser una preocupación mundial. Las razones de esta desaceleración siguen siendo objeto de debate, y es muy posible que influyan factores específicos de cada país. En estas circunstancias, es imposible imprimir a las políticas un enfoque universal, válido para todos. Sin embargo, la observación de que la desaceleración se ha generalizado

en todo el mundo, con carácter persistente en muchos países, apunta hacia la posibilidad de que los problemas estructurales estén inhibiendo un mayor crecimiento de la productividad.

En el pasado fue posible un mayor crecimiento de la productividad. Así pues, los responsables de la formulación de políticas pueden centrarse en los ámbitos que tradicionalmente han elevado el crecimiento de la productividad: un entorno empresarial propicio, junto con la inversión pública y privada en capacidades de producción favorables al desarrollo y la difusión de tecnologías que mejoren o faciliten la producción o el consumo sostenibles de bienes

y servicios y que, en última instancia, mejoren la vida de las personas. Por último, las políticas de apoyo a la inversión en las personas —en todas las formas de capital humano— tienen la capacidad de elevar el crecimiento de la productividad a niveles superiores comparables a los de otras etapas históricas. Estas políticas tratarían de aumentar estratégicamente la calidad de la fuerza de trabajo mediante la (re)educación, la formación y la readaptación a lo largo de toda la trayectoria profesional, además de promover un mejor acceso a los recursos que permiten a las personas crear y mantener su propio capital humano.

Otras opciones de política que se analizan en esta sección se refieren a los mecanismos políticos e institucionales a través de los cuales se pueden abordar de forma eficaz y eficiente los ámbitos mencionados.

Creación de un entorno propicio para el crecimiento sostenible de la productividad

Es crucial disponer de un entorno favorable a las empresas sostenibles. En definitiva, es necesario mejorar la productividad de las empresas transformando el entorno de trabajo y los procesos de producción. Esto significa que los responsables de la formulación de políticas pueden tratar de modificar positivamente el entorno empresarial a fin de incentivar que las empresas realicen cambios conducentes a un aumento de la productividad. En el más alto nivel político, los gobiernos deben proporcionar un marco macroeconómico, jurídico e institucional en el que las empresas privadas puedan prosperar. Este entorno comienza con derechos de propiedad, leyes anticorrupción y leyes de defensa de la competencia que, en conjunto, permitan un acceso justo de los agentes económicos a los mercados e impidan la creación de monopolios, monopsonios y oligarquías.

Asimismo, es preciso mantener el ordenamiento jurídico e institucional mediante tribunales independientes y eficaces que defiendan el Estado de derecho. Un entorno macroeconómico estable requiere bajos niveles de inflación y políticas macroeconómicas que absorban el impacto de las crisis. Si no es posible mantener este marco básico, como ocurre en el caso de los países en desarrollo, es difícil crear mercados estables y promover empresas sostenibles que tengan los incentivos necesarios para entrar y operar en esos mercados con el fin de crear oportunidades de empleo productivo. En este sentido, es importante establecer una regulación macroprudencial adecuada, que fomente el crecimiento de la productividad y la creación de trabajo decente (Ernst 2019).

Las políticas fiscales son un elemento esencial para lograr un crecimiento inclusivo de la productividad. En la era actual de digitalización y robotización, la fiscalidad tiende a gravar principalmente el trabajo. Sin embargo, la fiscalidad pública debería encontrar un justo equilibrio entre la reducción de la desigualdad y la preservación de la productividad y el crecimiento a largo plazo. Los datos recientes indican que no se respeta plenamente ese equilibrio (Merola 2022). Por ejemplo, Acemoglu, Manera y Restrepo (2020) sostienen que en los Estados Unidos se gravan demasiado poco la maquinaria y los bienes de equipo en comparación con la fuerza de trabajo, fomentando una automatización excesiva que elimina puestos de trabajo sin crear una economía más productiva.

Se necesita inversión privada en medios de producción, incluida la tecnología, junto con una inversión suficiente en infraestructuras públicas como el transporte y la infraestructura digital. Por ejemplo, la cobertura de red de telefonía inteligente y el acceso a internet son importantes para crear y mantener un entorno empresarial propicio. Si solo una fracción de la población y de las empresas tiene acceso a hardware, dispositivos digitales e internet, se abre una brecha digital en la economía. Determinados grupos, probablemente definidos en función de características demográficas como el género o los ingresos, tendrán un acceso limitado o nulo a la economía digital. Esta brecha también puede darse entre distintas regiones geográficas de una economía, especialmente entre zonas rurales y urbanas, y puede requerir medidas de política específicas. En términos más generales, hay que procurar que la innovación financiera no genere nuevas fuentes de inestabilidad económica y de volatilidad.

La estabilidad financiera y el acceso a recursos financieros son esenciales. Las pequeñas y medianas empresas necesitan disponer de crédito y de capital, pero su acceso a los mercados financieros mundiales suele ser limitado o nulo. Los recientes avances en tecnologías digitales han dado acceso a nuevas soluciones financieras y han contribuido a la creación de empresas de servicios financieros de alta tecnología, las llamadas *fintech*. Estas aplicaciones financieras digitales pueden mejorar las opciones de financiación en los países en desarrollo (incluidas las zonas rurales), cuyas instituciones financieras están generalmente menos desarrolladas.

Es preciso fomentar el desarrollo, la difusión, la implementación y la adopción de nuevas tecnologías entre empresas y países³⁴. En este capítulo se ha puesto de relieve que, hasta la fecha, muchos avances en tecnologías digitales no se han traducido en aumentos de productividad mensurables y ampliamente distribuidos en el conjunto de la población. Aunque todavía no está claro por

34 Esta afirmación se aplica a todo tipo de tecnologías, pero en este capítulo se analiza esta cuestión principalmente en relación con las tecnologías digitales.

qué ha sido así, los ámbitos en que deben centrarse las políticas a este respecto se refieren a la promoción de la competencia leal entre empresas y a la evitación de monopolios en tecnología, datos e infraestructura digital. La regulación debe apoyar la difusión de la tecnología digital y de sus beneficios a medio plazo entre empresas y personas. También debe estar destinada a prevenir el abuso social o económico de las asimetrías de información que pueden crearse a través de las tecnologías digitales, y debe apoyar un uso de la tecnología centrado en las personas que mejore el nivel de bienestar.

Se necesitan mayores esfuerzos para apoyar el desarrollo del capital humano y fortalecer las instituciones del mercado de trabajo. Los gobiernos deben colaborar estrechamente con los interlocutores sociales, los empleadores y los trabajadores para lograr que los sistemas educativos y la formación para la adquisición de competencias laborales respondan a las necesidades de las empresas y, por lo tanto, redunden en un mayor crecimiento de la productividad. La calidad de la fuerza de trabajo es crucial para el uso de las nuevas tecnologías y con miras a cosechar las ganancias de productividad que pueden derivarse de los nuevos procesos de producción. Junto a las inversiones en los sistemas de educación y formación destinadas a crear y mantener una fuerza de trabajo empleable y eficaz, las políticas activas del mercado laboral mejoran la eficiencia del mercado de trabajo y, según se ha constatado, aumentan la productividad, por ejemplo, a través de la ampliación de competencias y el efecto desbordamiento del conocimiento (Goulas y Zervoyianni 2018; Escudero 2018; Escudero *et al.* 2019). Habida cuenta de las características de la transformación digital, las políticas también deben favorecer la flexibilidad en las transiciones del mercado de trabajo, lo que permite que el talento fluya entre diferentes empresas y que los trabajadores dispongan de una protección social adecuada (Petropoulos 2022).

Desde una perspectiva más amplia de justicia social, se ha observado que los esfuerzos por mantener una población sana son una fuente de diferencias entre países en cuanto a los ingresos por trabajador. A la luz de esta constatación, es conveniente aplicar medidas de salud pública como medio complementario para lograr un mayor crecimiento de la productividad (Bloom *et al.* 2022). Además, la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo también puede mejorar la productividad debido al impacto negativo que ese comportamiento nefasto ejerce sobre la salud mental de los trabajadores (véase, por ejemplo, OIT 2022e).

Es asimismo esencial contar con sistemas de seguro de desempleo adecuados no solo para sostener los ingresos

de los demandantes de empleo, sino también para incentivar que encuentren un puesto ajustado a sus competencias y aspiraciones profesionales. Las prestaciones de desempleo no deben impedir que los demandantes de empleo dediquen tiempo a encontrar trabajo adecuado a sus competencias. Algunos estudios recientes indican que la ampliación de las prestaciones del seguro de desempleo puede mejorar significativamente la adecuación del empleo, aumentando así la productividad (Acemoglu y Shimer 1999 y 2000; Farooq, Kugler y Muratori 2020).

Ecosistemas productivos en aras del trabajo decente y una transición justa

En cuanto a los mecanismos que podrían potenciar la eficacia de las políticas, la OIT propone un marco de «ecosistemas de productividad para el trabajo decente» con el fin de superar las barreras que frenan el crecimiento de la productividad³⁵. Las empresas y sus trabajadores están integrados en un «ecosistema» en el que los motores del crecimiento de la productividad se interrelacionan con el trabajo decente en varios niveles. Las políticas deben centrarse en las necesidades específicas de cada sector y ocupación, de modo que las empresas y los trabajadores adquieran las competencias precisas para llevar a buen puerto la transformación tecnológica. El déficit de competencias no se limita solo a los recursos humanos de las empresas, sino también a la experiencia de gestión, que puede adquirirse, por ejemplo, mediante una interacción más intensa con competidores de sectores similares o afines (Bender *et al.* 2018; Bloom *et al.* 2019). Así pues, la escasa rotación de directivos dificulta la adopción de prácticas de gestión más productivas (Bloom *et al.* 2020). Además, la aceleración del crecimiento de la productividad pasa por ayudar a las microempresas y a las pequeñas empresas en su transición a la formalidad, hasta que logren alcanzar y mantener un nivel mínimo de eficiencia y de viabilidad económica.

El diálogo social es imprescindible para sostener los esfuerzos de mejora de la productividad³⁶. Este pilar es fundamental para corregir las grandes diferencias de productividad entre individuos y empresas, así como el diferencial cada vez mayor entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los salarios, dos aspectos que perjudican desproporcionadamente a los trabajadores. También se ha demostrado que **reforzar la calidad de las relaciones laborales en el lugar de trabajo ayuda a evitar reestructuraciones ineficaces**, mejorando así la productividad de las empresas. Los comités de empresa,

35 <https://www.ilo.org/empent/Projects/productivity-ecosystems/lang--es/index.htm>.

36 Un caso reciente documentado en Colombia ilustra muy bien cómo el diálogo social y la negociación colectiva han mejorado enormemente la productividad: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/features/colombia/collective-bargaining/lang--es/index.htm>.

que deben ser consultados en aspectos relativos a reestructuraciones, planes de inversión o despidos, reducen la rotación laboral. Se ha observado que los comités de empresa, junto con una negociación de ámbito sectorial que impida la especulación y las prácticas rentistas, aumentan la productividad de las empresas y aceleran la introducción de nuevas tecnologías (El-Ganainy *et al.* 2021). Los efectos generales del sindicalismo y la negociación colectiva sobre la productividad son ambiguos y controvertidos (OIT 2022f; Doucouliagos, Freeman y Laroche 2017). No obstante, la existencia de una voz más fuerte representativa de los trabajadores organizados en el ámbito de la empresa puede favorecer una introducción más rápida y equitativa de las nuevas tecnologías, lo que a su vez mejorará las perspectivas de productividad y empleo a más largo plazo, por ejemplo, incentivando la formación de los trabajadores y apoyando la reorganización de la plantilla.

También se ha de prestar especial atención a las políticas destinadas a **reducir la incidencia del empleo informal**. La baja productividad de la economía informal es un lastre importante para el crecimiento de la productividad agregada y tiende a perpetuar la pobreza. Entre las políticas fundamentales para mejorar la economía informal cabe mencionar la creación de incentivos a las empresas formales, el acceso a la financiación a través de los bancos nacionales de desarrollo o de préstamos avalados por el Estado, la ampliación de las competencias profesionales de los empresarios y trabajadores (para mejorar la asignación de recursos y las prácticas de gestión al tiempo que se potencia la productividad laboral), una fiscalidad sencilla y justa, políticas de lucha contra la corrupción, un clima empresarial estable y propicio y la simplificación de los procedimientos de registro (El-Ganainy *et al.* 2021).

Mecanismos institucionales para fomentar la productividad y el trabajo decente

Los órganos centrales de coordinación pueden orientar al sector privado con el fin de promover la productividad (Mazzucato 2013 y 2021). Las instituciones públicas prestan importantes servicios destinados a reducir los costos de transacción de las empresas. Por ejemplo, facilitan información, ayudan a coordinar a los distintos agentes para establecer normas y promover su aplicación a través de políticas de contratación, garantizan el desarrollo de las competencias y la formación pertinentes y reducen los riesgos de la inversión en proyectos ambiciosos e innovadores considerados de importancia social. Este tipo de instituciones de coordinación son de suma importancia en los países en desarrollo sometidos a grandes procesos de ajuste estructural (Salazar-Xirinachs, Nübler y Kozul-Wright 2014).

Como mínimo, **las organizaciones de fomento de la productividad facilitan información esencial para que las empresas y los trabajadores tomen decisiones bien fundamentadas en materia de inversiones y educación**. La OIT pone de relieve la importancia de las organizaciones nacionales que tienen el mandato de promover el crecimiento de la productividad. En principio, se trata de instituciones independientes (no controladas por gobiernos ni por empleadores ni por trabajadores) con capacidad de orientar las políticas nacionales y regionales hacia la adopción de medidas que faciliten el crecimiento de la productividad. Normalmente, esas organizaciones realizan análisis económicos y estadísticos y publican sus resultados para influir en las políticas de sus países y fomentar reformas que impulsen un crecimiento económico sostenible. Las organizaciones nacionales de productividad pueden consultar a las partes interesadas, pero deben ser objetivas y neutrales.

Las organizaciones de fomento de productividad también ayudan a promover normas y a simplificar las políticas de contratación pública. Las normas sectoriales son una herramienta importante para coordinar a las empresas y sus inversiones con el fin de reducir los costos de transacción en sus actividades. Cuando el derecho indicativo y los convenios sectoriales no son suficientes, los agentes públicos pueden intervenir o ayudar a negociar acuerdos. Las normas sectoriales han sido especialmente importantes en la evolución de la economía digital, donde las normas y reglamentos internacionales contribuyen a que el comercio de servicios digitales sea fluido. Sin embargo, se necesita una mayor convergencia, especialmente en la defensa de la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los trabajadores de plataformas. De lo contrario, las recompensas de la transformación digital seguirán concentrándose en un pequeño número de actores (OIT 2018).

El desarrollo de competencias y la formación profesional son esenciales para la mejora productiva de las economías, al igual que el reconocimiento de la experiencia profesional adquirida en el empleo. Sin embargo, el desarrollo adecuado de los programas educativos sigue siendo un reto complicado para muchos países. Un proceso integral de desarrollo curricular, en el que participen los interlocutores sociales y las empresas e instituciones educativas, es clave para lograr un eficaz desarrollo de competencias pertinentes (Nübler 2014). En Alemania, por ejemplo, los planes de estudios de los sistemas de formación profesional dual están sujetos a revisiones periódicas y a la integración de nuevos contenidos en función de la demanda de los empleadores. En la República de Corea, la estrecha colaboración entre instituciones públicas y privadas ha servido para que los empleados reciban una formación adecuada y una educación general polivalente, ayudando al país a sortear un rápido proceso de ajuste estructural (Cheon 2014). Es importante que el sector privado participe en la definición

de la oferta de formación profesional para garantizar que se impartan contenidos pertinentes y actualizados.

El desarrollo institucional en el ámbito de la previsión de las competencias profesionales necesarias y de la orientación profesional puede ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse a las nuevas oportunidades económicas. En el marco de la iniciativa Skills Future Singapore, por ejemplo, los empleados encuentran más rápidamente nuevas oportunidades profesionales acordes con su experiencia profesional y su formación reglada. Se necesitan nuevos enfoques que pongan en valor la experiencia profesional que las personas acumulan a lo largo de la vida para apoyar transiciones ocupacionales productivas (McKinsey 2022). Las normas públicas de certificación, junto con las nuevas formas digitales de (micro) certificados, pueden ser una estrategia útil para reforzar el aprendizaje permanente.

El gasto público en I+D general ha disminuido en muchos países durante el último decenio a pesar de su importancia para el desarrollo de tecnologías avanzadas. **Se debe prestar más atención al uso de los fondos soberanos de inversión que han proliferado en los últimos años para gestionar recursos nacionales** (Thatcher y Vlandas 2022). Hasta la fecha, la gestión de las inversiones de los fondos soberanos ha sido pasiva, tanto a nivel nacional como en el extranjero. Sin embargo, dado el tamaño que han alcanzado esos fondos, se ha dedicado al menos parte de ellos a estrategias de inversión más activas, especialmente en apoyo de proyectos innovadores. La Arabia Saudita, por ejemplo, puso en marcha en 2017 el Future Investment Initiative Institute, financiado en parte por su fondo de inversión pública, con la finalidad específica de invertir en proyectos ambiciosos e innovadores relacionados con la sostenibilidad. Del mismo modo, los fondos soberanos de Singapur, Malasia y Abu Dhabi tienen inversiones en Silicon Valley para apoyar a las empresas digitales innovadoras con el fin de diversificar las economías nacionales (OMPI 2020). En general, una gestión más activa de esos

fondos movilizaría recursos suficientes para ayudar a las economías en transformación a cumplir sus objetivos de sostenibilidad, mejorando al mismo tiempo su base productiva (Ernst 2022a).

Por último, **la transición en curso hacia una economía verde entraña un gran potencial de mejora productiva, especialmente en los países en desarrollo**. Muchos de esos países contienen grandes extensiones de hábitats naturales esenciales para la regeneración ecológica y la regulación del clima mundial. La transformación de los mecanismos de gobernanza internacional, hacia una mejor valoración de esas formas de capital natural, permitiría a esos países obtener recursos financieros adicionales que ayudarían a financiar la mejora tecnológica y la protección de los recursos ambientales (Ernst 2022b; Ernst, Schörling y Achnich 2022). A falta de estos mecanismos, muchos países prefieren explotar sus recursos naturales mediante la extracción de minerales y madera, lo que no crea las condiciones propicias para una transformación estructural satisfactoria. Las conclusiones de la reciente Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP27), respecto de la creación de un nuevo fondo de «pérdidas y daños», suponen un paso importante hacia el desarrollo de mecanismos internacionales de gobernanza. No obstante, ese fondo debe ampliarse a la valoración del capital natural mediante, por ejemplo, el pago por servicios ecosistémicos, una vía que promete generar recursos financieros adicionales en lugar de redistribuir los existentes, como pretende hacer el fondo de «pérdidas y daños» (Dasgupta 2021). Este tipo de innovaciones en materia de gobernanza, en combinación con los fondos soberanos de inversión o las juntas nacionales de desarrollo, pueden proporcionar recursos adicionales para el desarrollo del sector privado, como ha sugerido la Junta de Desarrollo de Rwanda. La búsqueda de soluciones basadas en la naturaleza, junto con la adopción de las políticas de transición justa descritas anteriormente, aspira a producir importantes beneficios para el desarrollo económico sostenible (OIT y PNUMA 2022).

Bibliografía

- ▶ Acemoglu, Daron, y David H. Autor. 2011. «Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings». En *Handbook of Labor Economics*, editado por Orley Ashenfelter y David Card, vol. 4B, 1043-1171. Amsterdam: Elsevier.
- ▶ Acemoglu, Daron, Andrea Manera y Pascual Restrepo. 2020. «Does the US Tax Code Favour Automation?». NBER Working Paper 27052.
- ▶ Acemoglu, Daron, y Pascual Restrepo. 2017. «Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation». *American Economic Review: Papers & Proceedings* 107 (5): 174-179.
- ▶ Acemoglu, Daron, y Robert Shimer. 1999. «Efficient Unemployment Insurance». *Journal of Political Economy* 107 (5): 893-928.
- ▶ —. 2000. «Productivity Gains from Unemployment Insurance». *European Economic Review* 44 (7): 1195-1224.
- ▶ Adalet McGowan, Müge, y Dan Andrews. 2015. «Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data», OECD Economics Department Working Paper No. 1209. <https://doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>.
- ▶ Aiyar, Shekhar, Christian Ebeke y Xiaobo Shao. 2016. «The Impact of Workforce Aging on European Productivity», IMF Working Paper WP/16/238. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16238.pdf>.
- ▶ Akerlof, George A. 1982. «Labor Contracts as Partial Gift Exchange». *Quarterly Journal of Economics* 97: 543-569.
- ▶ Alon, Titan, David Berger, Robert Dent y Benjamin Pugsley. 2018. «Older and Slower: The Startup Deficit's Lasting Effects on Aggregate Productivity Growth». *Journal of Monetary Economics* 93: 68-85.
- ▶ Andrews, Dan, Chiara Criscuolo y Peter N. Gal. 2016. «The Best versus the Rest: The Global Productivity Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy», OECD Productivity Working Papers No. 5. <https://doi.org/10.1787/63629cc9-en>.
- ▶ Arntz, Melanie, Terry Gregory y Ulrich Zierahn. 2016. «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries», OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en.
- ▶ Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth y Mark L. Bryan. 2004. «Training and the Minimum Wage». *The Economic Journal* 114: C86-C94.
- ▶ Autor, David H. 2013. «The 'Task Approach' to Labor Markets: An Overview». *Journal for Labour Market Research* 46: 185-199.
- ▶ Autor, David H., David Dorn, Laurent F. Katz, Christina Patterson y John Van Reenen. 2020. «The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms». *Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 645-709, <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa004>.
- ▶ Autor, David H., Frank Levy y Richard J. Murnane. 2003. «The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration». *Quarterly Journal of Economics* 118 (4): 1279-1333.
- ▶ Autor, David H., y Anna Salomons. 2017. «Does Productivity Growth Threaten Employment?». Documento elaborado para el ECB Forum on Central Banking, 19 de junio de 2017. https://www.ecb.europa.eu/pub/conferences/shared/pdf/20170626_ecb_forum/D_Autor_A_Salomons_Does_productivity_growth_threaten_employment.pdf.
- ▶ Badulescu, Daniel, Alina Badulescu, Ramona Simut, Dorin Bac, Elena-Ana Iancu y Nicolaie Iancu. 2020. «Exploring Environmental Kuznets Curve: An Investigation on EU Economies». *Technological and Economic Development of Economy* 26 (1): 1-20.

- ▶ Banco Central Europeo. 2021. «Scarring Effects of the COVID-19 Pandemic on the Global Economy: Reviewing Recent Evidence», ECB Economic Bulletin 7/2021.
- ▶ Banco de Finlandia. 2021. «The Depths of the COVID-19 Crisis, and the Recovery», Bank of Finland Bulletin 6/2020.
- ▶ Banerjee, Ryan Niladri, y Boris Hofmann. 2020. «Corporate Zombies: Anatomy and Life Cycle», BIS Working Paper No. 882. <https://www.bis.org/publ/work882.htm>.
- ▶ Barro, Robert J. 1999. «Notes on Growth Accounting». *Journal of Economic Growth* 4 (2): 119-137.
- ▶ Bassanini, Andrea, y Ekkehard Ernst. 2002. «Labour Market Regulation, Industrial Relations and Technological Regimes: A Tale of Comparative Advantage». *Industrial and Corporate Change* 11 (3): 391-426.
- ▶ Baumol, William J. 1967. «Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis». *American Economic Review* 57 (3): 415-426.
- ▶ Baumol, William J., y William G. Bowen. 1966. *Performing Arts, the Economic Dilemma: A Study of Problems Common to Theater, Opera, Music and Dance*. Cambridge (Estados Unidos): MIT Press.
- ▶ Bender, Stefan, Nicholas Bloom, David Card, John Van Reenen y Stefanie Wolter. 2018. «Management Practices, Workforce Selection, and Productivity». *Journal of Labor Economics* 36 (S1): S371-S409.
- ▶ Benigno, Pierpaolo, Luca Antonio Ricci y Paolo Surico. 2015. «Unemployment and Productivity in the Long Run: The Role of Macroeconomic Volatility». *Review of Economics and Statistics* 97 (3): 698-709.
- ▶ Betcherman, Gordon. 2015. «Promoting Productive Employment and Decent Jobs: What Should Be Done about Informal Employment?». Documento preparado para la Reunión del Grupo de Expertos sobre Desarrollo Social y la Agenda 2030, Nueva York, 21 a 23 de octubre de 2015. <https://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2015/sd-agenda2030/BetchermanPaper.pdf>.
- ▶ Bloom, David E., y David Canning. 2008. «Population Health and Economic Growth», Commission on Growth and Development Working Paper No. 24.
- ▶ Bloom, David E., Rainer Kotschy, Klaus Prettnner, David Canning y Johannes Schünemann. 2022. «Health and Economic Growth: Reconciling the Micro and Macro Evidence», CESifo Working Paper No. 9806. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4148203.
- ▶ Bloom, David E., Michael Kuhn y Klaus Prettnner. 2019. «Health and Economic Growth». *Oxford Research Encyclopedias: Economics and Finance*, 25 de febrero de 2019.
- ▶ Bloom, Nicholas, Erik Brynjolfsson, Lucia Foster, Ron Jarmin, Megha Patnaik, Itay Saporta-Eksten y John Van Reenen. 2019. «What Drives Differences in Management Practices?». *American Economic Review* 109 (5): 1648-1683. <https://doi.org/10.1257/aer.20170491>.
- ▶ Bloom, Nicholas., Aprajit Mahajan, David McKenzie y John Roberts. 2020. «Do Management Interventions Last? Evidence from India». *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (2): 198-219.
- ▶ Bornstein, Gideon. 2020. «Entry and Profits in an Aging Economy: The Role of Consumer Inertia». Mimeografiado.
- ▶ Brynjolfsson, Erik, y Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Nueva York: W.W. Norton.
- ▶ Brynjolfsson, Erik, y Tom Mitchell. 2017. «What Can Machine Learning Do? Workforce Implications». *Science* 358 (6370): 1530-1534.
- ▶ Brynjolfsson, Erik, Daniel Rock y Chad Syverson. 2019. «Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics». En *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, editado por Ajay Agrawal, Joshua Gans y Avi Goldfarb. Chicago: University of Chicago Press.
- ▶ Byrne, David M., John G. Fernald y Marshall B. Reinsdorf. 2016. «Does the United States Have a Productivity Slowdown or a Measurement Problem?». *Brookings Papers on Economic Activity*, 10-11 de marzo de 2016, 109-157.

- ▶ Caballero, Ricardo J., y Mohamad L. Hammour. 1996. «On the Timing and Efficiency of Creative Destruction». *Quarterly Journal of Economics* 111 (3): 805-852.
- ▶ Chen, Pu, y Willi Semmler. 2018. «Short and Long Effects of Productivity on Unemployment». *Open Economies Review* 29: 853-878.
- ▶ Chen, Xueli, Wanshu Ma y Vivian Valdmanis. 2021. «Can Labor Productivity Growth Reduce Carbon Emission? Evidence from OECD Countries and China». *Management of Environmental Quality* 33 (3): 644-656.
- ▶ Cheon, Byung You. 2014. «Skills Development Strategies and the High Road to Development in the Republic of Korea». En *Transforming Economies: Making Industrial Policy Work for Growth, Jobs and Development*, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs, Irmgard Nübler y Richard Kozul-Wright. OIT.
- ▶ Chutchian, Maria. 2022. «Bankruptcy Filings Are Creeping Back Up in Early 2022». *Reuters*, 5 de abril de 2022. <https://www.reuters.com/legal/transactional/bankruptcy-filings-are-creeping-back-up-early-2022-2022-04-05/>.
- ▶ Cingano, Federico. 2014. «Trends in Income Inequality and Its Impact on Economic Growth», OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 163. <http://dx.doi.org/10.1787/5jxjrjncwvxvj-en>.
- ▶ Comisión Europea. 2020. *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-Based Economy*. JRC Technical Report, JRC119785. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC119785>.
- ▶ —. 2022. «Industrial Performance and Investment in Intangible Assets during Crises». En *Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022: Building a sustainable future in uncertain times*, 607-638. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/science-research-and-innovation-performance-eu-2022-report_en.
- ▶ Coviello, Decio, Erika Deserranno y Nicola Persico. 2022. «Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer». *Journal of Political Economy* 130 (9): 2315-2360.
- ▶ Daniele, Federica, Honiden Taku y Alexander C. Lembcke. 2020. «Ageing and Productivity Growth in OECD Regions: Combatting the Economic Impact of Ageing through Productivity Growth?». En *Ageing and Fiscal Challenges across Levels of Government*. OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/dc2ae16d-en/index.html?itemId=/content/component/dc2ae16d-en>.
- ▶ Davis, Colin, Ken-Ichi Hashimoto y Ken Tabata. 2022. «Demographic Structure, Knowledge Diffusion, and Endogenous Productivity Growth». *Journal of Macroeconomics* 71: 103396.
- ▶ Dasgupta, P. 2021. *The Economics of Biodiversity: The Dasgupta Review*. Londres: HM Treasury.
- ▶ De Andrade Braga, Robson, Laércio Cosentino y Gianna Sagazio. 2022. «Improving Productivity through Innovation Policy in Brazil». En *Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven Growth?* (resumen en español: *Índice Mundial de Innovación 2022*). OMPI.
- ▶ Decker, Ryan, John Haltiwanger, Ron Jarmin y Javier Miranda. 2014. «The Role of Entrepreneurship in US Job Creation and Economic Dynamism». *Journal of Economic Perspectives* 28 (3): 3-24.
- ▶ De Loecker, Jan, y Jan Eeckhout. 2017. «The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications», NBER Working Paper No. 23687. <https://www.nber.org/papers/w23687>.
- ▶ De Vries, Klaas, Abdul Erumban y Bart van Ark. 2021. «Productivity and the Pandemic: Short-Term Disruptions and Long-Term Implications. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Productivity Dynamics by Industry». *International Economics and Economic Policy* 18: 541-570.
- ▶ Dieppe, Alistair, ed. 2021. *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Banco Mundial. <https://www.worldbank.org/en/research/publication/global-productivity>.
- ▶ Dosso, Mafini. 2022. «Building Place-Based Innovation Capabilities for Productivity in Sub-Saharan Africa». En *Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven Growth?* OMPI.
- ▶ Doucouliagos, Hristos, Richard B. Freeman y Patrice Laroche. 2017. «Unions and Productivity Growth». En *Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings*, editado por Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman y Patrice Laroche. Londres: Routledge.

- ▶ Duernecker, Georg, y Miguel Sanchez-Martinez. 2022. «Structural Change and Productivity Growth in Europe – Past, Present and Future». *European Economic Review* 151: 104329.
- ▶ El-Ganainy, Asmaa, Ekkehard Ernst, Rossana Merola, Richard Rogerson y Martin Schindler. 2021. «Labor Markets». En *How to Achieve Inclusive Growth*, editado por Valerie Cerra, Barry Eichengreen, Asmaa El-Ganainy y Martin Schindler. Oxford: Oxford University Press, 74-120. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192846938.003.0003>.
- ▶ Engbom, Niklas. 2019. «Firm and Worker Dynamics in an Aging Labor Market», Federal Reserve Bank of Minneapolis Working Paper 756.
- ▶ Ernst, Ekkehard. 2019. «Finance and Jobs: How Financial Markets and Prudential Regulation Shape Unemployment Dynamics». *Journal of Risk and Financial Management* 12 (1): 20. <https://doi.org/10.3390/jrfm12010020>.
- ▶ —. 2022a. «The AI Trilemma: Saving the Planet without Ruining Our Jobs». *Frontiers in Artificial Intelligence*, 19 de octubre de 2022. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.886561>.
- ▶ —. 2022b. «How Much Is an Elephant Worth? Valuing Natural Capital to Protect Nature and Improve Wellbeing». *OECD Development Matters*, 5 de enero de 2022. <https://oecd-development-matters.org/2022/01/05/how-much-is-an-elephant-worth-valuing-natural-capital-to-protect-nature-and-improve-wellbeing/>.
- ▶ Ernst, Ekkehard, Marianne Schörling y Leonie Achtnich. 2022. «How to Transition to a Green Economy». *UN Today*, 22 de noviembre de 2022. <https://untoday.org/how-to-transition-to-a-green-economy/>.
- ▶ Escudero, Verónica. 2018. «Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals? An International Comparison». *IZA Journal of Labor Policy* 7 (1): 1-26.
- ▶ Escudero, Verónica, Jochen Kluge, Elva López Mourelo y Clemente Pignatti. 2019. «Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a Meta-analysis». *Journal of Development Studies* 55 (12): 2644-2661.
- ▶ Farooq, Ammar, Adriana D. Kugler y Umberto Muratori. 2020. «Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence from Recent U.S. Recessions», NBER Working Paper No. 27574. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27574/working_papers/w27574.pdf.
- ▶ Fedotenkov, Igor, Virmantas Kvedaras, y Miguel Sanchez-Martinez. 2022. «Employment Protection and Labour Productivity Growth in the EU: Skill-Specific Effects during and after the Great Recession», JRC Working Paper in Economics and Finance 2022/4, JRC129023. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2022-05/JRC129023.pdf>.
- ▶ Feldstein, Martin. 2017. «Underestimating the Real Growth of GDP, Personal Income, and Productivity». *Journal of Economic Perspectives* 31 (2): 145-164.
- ▶ Fernald, John, y Robert Inklaar. 2020. «Does Disappointing European Productivity Growth Reflect a Slowing Trend? Weighing the Evidence and Assessing the Future», Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2020-22. <https://www.frbsf.org/economic-research/wp-content/uploads/sites/4/wp2020-22.pdf>.
- ▶ FMI. 2022. *Perspectivas de la economía mundial: Afrontar la crisis del costo de la vida*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- ▶ Fossen, Frank M., Daniel Samaan y Alina Sorgner. 2022. «How Are Patented AI, Software and Robot Technologies Related to Wage Changes in the United States?». *Frontiers in Artificial Intelligence*, 14 de junio de 2022. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2022.869282/full>.
- ▶ Frey, Carl Benedikt, y Michael A. Osborne. 2017. «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?». *Technological Forecasting and Social Change* 114 (enero): 254-280.
- ▶ Furceri, Davide. 2005. « β and σ -Convergence: A Mathematical Relation of Causality». *Economics Letters* 89 (2): 212-215.

- ▶ Furman, Jason, y Peter Orszag. 2015. «A Firm-Level Perspective on the Role of Rents in the Rise in Inequality». Ponencia presentada en el Centennial Event «A Just Society» de la Universidad de Columbia en homenaje a Joseph Stiglitz, Nueva York, 16 de octubre de 2015.
- ▶ Gallie, Duncan. 2012. «Skills, Job Control and the Quality of Work: The Evidence from Britain (Geary Lecture 2012)». *Economic and Social Review* 43 (3): 325-341.
- ▶ Gallie, Duncan, y Zhou Ying. 2013. «Job Control, Work Intensity, and Work Stress». En *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience*, editado por Duncan Gallie. Oxford: Oxford University Press.
- ▶ Georgiadis, Andreas. 2013. «Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 75 (6): 962-979.
- ▶ Georgieva, Kristalina, y Tobias Adrian. 2022. «Public Sector Must Play Major Role in Catalyzing Private Climate Finance». *IMF Blog*, 18 de agosto de 2022. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2022/08/18/public-sector-must-play-major-role-in-catalyzing-private-climate-finance>.
- ▶ Goldin, Ian, Pantelis Koutroumpis, François Lafond y Julian Winkler. De próxima publicación. «Why Is Productivity Slowing Down?». *Journal of Economic Literature*.
- ▶ Gordon, Robert J. 2013. «U.S. Productivity Growth: The Slowdown Has Returned after a Temporary Revival». *International Productivity Monitor* 25: 13-19. <https://ideas.repec.org/a/sls/ipmsls/v25y20132.html>.
- ▶ —. 2017. *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*. Princeton: Princeton University Press.
- ▶ Gordon, Robert J., y Hassan Sayed. 2019. «The Industry Anatomy of the Transatlantic Productivity Growth Slowdown: Europe Chasing the American Frontier». *International Productivity Monitor* 37: 3-38.
- ▶ —. 2020. «Transatlantic Technologies: The Role of ICT in the Evolution of U.S. and European Productivity Growth». *International Productivity Monitor* 38: 50-80. <https://ideas.repec.org/a/sls/ipmsls/v38y20203.html>.
- ▶ Goulas, Eleftherios, y Athina Zervoyianni. 2018. «Active Labour-Market Policies and Output Growth: Is There a Causal Relationship?». *Economic Modelling* 73: 1-14.
- ▶ Greenspon, Jacob, Anna Stansbury y Lawrence H. Summers. 2021. «Productivity and Pay in the United States and Canada». *International Productivity Monitor* 41: 3-30.
- ▶ Gust, Sarah, Eric A. Hanushek y Ludger Woessmann. 2022. «Global Universal Basic Skills: Current Deficits and Implications for World Development», RISE Working Paper 22/114. https://riseprogramme.org/sites/default/files/publications/Global_Universal_Basic_Skills.pdf.
- ▶ Gutiérrez, Germán, y Thomas Philippon. 2017. «Declining Competition and Investment in the U.S.». NBER Working Paper No. 23583. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23583/w23583.pdf.
- ▶ Hallward-Driemeier, Mary, y Gaurav Nayyar. 2018. *Trouble in the Making? The Future of Manufacturing-Led Development*. Banco Mundial. <https://www.worldbank.org/en/topic/competitiveness/publication/trouble-in-the-making-the-future-of-manufacturing-led-development>.
- ▶ Hanushek, Eric A., y Ludger Woessmann. 2020. «The Economic Impacts of Learning Losses», OECD Education Working Paper 225. <https://www.oecd.org/education/The-economic-impacts-of-coronavirus-covid-19-learning-losses.pdf>.
- ▶ Hartwig, Jochen. 2011. «Testing the Baumol–Nordhaus Model with EU KLEMS Data». *Review of Income and Wealth* 57 (3): 471-489.
- ▶ Haskel, Jonathan, y Stian Westlake. 2018. *Capitalism without Capital: The Rise of the Intangible Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- ▶ Isham, Ami, Simon Mair y Tim Jackson. 2020. «Well-Being and Productivity: A Review of the Literature», CUSP Working Paper No. 22.

- ▶ Jimeno, Juan F., 2019. «Fewer Babies and More Robots: Economic Growth in a New Era of Demographic and Technological Changes». *Journal of the Spanish Economic Association* 10: 93-114. <https://doi.org/10.1007/s13209-019-0190-z>.
- ▶ Karahan, Fatih, Benjamin Pugsley y Ayşegül Şahin, A. 2019. «Demographic Origins of the Startup Deficit», Federal Reserve Bank of New York Staff Report No. 888. https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr888.pdf.
- ▶ Katsuro, P., C.T. Gadziray, M. Taruwona y S. Mupararano. 2010. «Impact of Occupational Health and Safety on Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry». *African Journal of Business Management* 4 (13): 2644-2651.
- ▶ Kose, M. Ayhan, Franziska Ohnsorge, Lei Sandy Ye y Ergys Islamaj. 2017. «Weakness in Investment Growth: Causes, Implications and Policy Responses», CAMA Working Paper 19/2017. https://cama.crawford.anu.edu.au/sites/default/files/publication/cama_crawford_anu_edu_au/2017-03/19_2017_kose_ohnsorge_ye_islamaj_0.pdf.
- ▶ Krugman, Paul. 1992. *The Age of Diminished Expectations: U.S. Economic Policy in the 1990s*. Cambridge (Estados Unidos): MIT Press. [Traducido al español por Blanca Ribera de Madariaga y Mireia Carol Gres. 2016. *La era de las expectativas limitadas*. Barcelona: Ariel Economía.]
- ▶ Ku, Hyejin. 2020. «Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers», IZA Discussion Paper No. 13369. <https://docs.iza.org/dp13369.pdf>.
- ▶ Kumar, Alok, y Brianne Kober. 2012. «Urbanization, Human Capital, and Cross-Country Productivity Differences». *Economic Letters* 117 (1): 14-17.
- ▶ Landmann, Oliver. 2004. «Employment, Productivity and Output Growth», ILO Employment Strategy Papers 2004/17. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114299/lang--en/index.htm.
- ▶ Lewandowski, Piotr, Albert Park, Wojciech Hardy, Yang Du y Saier Wu. 2022. «Technology, Skills, and Globalization: Explaining International Differences in Routine and Nonroutine Work Using Survey Data». *World Bank Economic Review* 36 (3): 687-708.
- ▶ Lewandowski, Piotr, Albert Park y Simone Schotte, S. 2020. «The Global Distribution of Routine and Non-routine Work», IZA Discussion Paper No. 13384. <https://docs.iza.org/dp13384.pdf>.
- ▶ Liang, James, Hui Wang y Edward P. Lazear. 2018. «Demographics and Entrepreneurship». *Journal of Political Economy* 126 (S1): S140-S196.
- ▶ Maestas, Nicole, Kathleen J. Mullen y David Powell. 2016. «The Effect of Population Aging on Economic Growth, the Labor Force and Productivity», NBER Working Paper 22452. <https://www.nber.org/papers/w22452>.
- ▶ Mayneris, Florian, Sandra Poncet y Tian Zhang. 2014. «The Cleansing Effect of Minimum Wage: Minimum Wage Rules, Firm Dynamics and Aggregate Productivity in China», CEPII Working Paper No. 2014-16. http://www.cepii.fr/PDF_PUB/wp/2014/wp2014-16.pdf.
- ▶ Mazzucato, Mariana. 2013. *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*. Londres: Anthem Press. [Traducido al español por Anna Solé del Barrio y Javier Sanjulián. 2022. *El estado emprendedor: la oposición público-privado y sus mitos*. Barcelona: Taurus.]
- ▶ —. 2021. *Mission Economy: A Moonshot Guide to Changing Capitalism*. Londres: Penguin. [Traducido al español por Ramón González Férriz. 2021. *Misión economía: una guía para cambiar el capitalismo*. Barcelona: Taurus.]
- ▶ McAfee, Andrew, y Erik Brynjolfsson. 2008. «Investing in the IT that Makes a Competitive Difference». *Harvard Business Review* 86 (7): 98-107.
- ▶ McKinsey. 2022. «Human Capital at Work: The Value of Experience», 2 de junio de 2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>.

- ▶ Merola, Rossana. 2022. «Inclusive Growth in the Era of Automation and AI: How Can Taxation Help?». *Frontiers in Artificial Intelligence* 5: 867832.
- ▶ Miranda, Javier, John Haltiwanger, Ron Jarmin y Ryan Decker. 2018. «Leaving Money on the Table: Declining Responsiveness and the Productivity Slowdown». *Vox EU*, 12 de julio de 2018. <https://cepr.org/voxeu/columns/leaving-money-table-declining-responsiveness-and-productivity-slowdown>.
- ▶ Niebel, Thomas, Mary O'Mahony y Marianne Saam. 2017. «The Contribution of Intangible Assets to Sectoral Productivity Growth in the EU». *Review of Income and Wealth* 63 (1): 49-67.
- ▶ Nordhaus, William. 2005. «The Sources of the Productivity Rebound and the Manufacturing Employment Puzzle», NBER Working Paper No. 11354.
- ▶ —. 2008. «Baumol's Diseases: A Macroeconomic Perspective». *B.E. Journal of Macroeconomics* 8 (1): 1-39.
- ▶ Nübler, I. 2014. «Social Policy and Productive Transformation: Linking Education with Industrial Policy». Ponencia elaborada para la Conferencia del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), *New Directions in Social Policy: Alternatives from and for the Global South*, Ginebra, 7 a 8 de abril de 2014.
- ▶ OCDE. 2015. *The Future of Productivity*.
- ▶ —. 2018. *The Productivity-Inclusiveness Nexus*. <https://doi.org/10.1787/9789264292932-en>.
- ▶ —. 2019a. «Rethink Policy for a Changing World!». *OECD Economic Outlook*, noviembre de 2019. <https://www.oecd.org/economic-outlook/november-2019/>.
- ▶ —. 2019b. «A New Macroeconomic Measure of Human Capital with Strong Empirical Links to Productivity», Economics Department Working Paper No. 1575. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)45&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)45&docLanguage=En).
- ▶ —. 2019c. «The Role of Collective Bargaining Systems for Labour Market Performance». En *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- ▶ —. 2020. *OECD Digital Economy Outlook 2020*. <https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2020-bb167041-en.htm>.
- ▶ —. 2021. «Business Dynamism during the COVID-19 Pandemic: Which Policies for an Inclusive Recovery?». *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, 18 de febrero de 2021. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/business-dynamism-during-the-covid-19-pandemic-which-policies-for-an-inclusive-recovery-f08af011/>.
- ▶ —. 2022. «Paying the Price of War». *OECD Economic Outlook*, septiembre de 2022. <https://www.oecd.org/economic-outlook/september-2022/>.
- ▶ OCDE y OIT. 2019. «Informality in the Development Process». En *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.
- ▶ OIT. 2012. «Wage-Led or Profit-Led Supply: Wages, Productivity and Investment», *Conditions of Work and Employment Series No. 36*. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_187309/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2017. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017 – Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_627002.pdf.
- ▶ —. 2019a. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.
- ▶ —. 2019b. *Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf.
- ▶ —. 2020a. *Impulsando la productividad. Una guía para organizaciones empresariales*. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_759690/lang--es/index.htm.

- ▶ —. 2020b. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs* (resumen ejecutivo en español: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2021a. «Who Moves and Who Stays? Labour Market Transitions under Automation and Health-Related Restrictions», ILO Research Brief. https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_829500/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2021b. «El trabajo decente y la productividad». Consejo de Administración, 341.ª reunión. GB.341/POL/2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_769289.pdf.
- ▶ —. 2021c. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_789973.pdf.
- ▶ —. 2022a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm.
- ▶ —. 2022b. *Productivity Growth, Diversification and Structural Change in the Arab States*. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_840588/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2022c. *Informe Regional Productividad. Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en ALC: desafíos y oportunidades*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_847153/lang--es/index.htm.
- ▶ —. 2022d. «Using Online Vacancy and Job Applicants' Data to Study Skills Dynamics», ILO Working Paper 75. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_853821.pdf.
- ▶ —. 2022e. *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf.
- ▶ —. 2022f. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_857318/lang--es/index.htm.
- ▶ OIT y PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). 2022. *Decent Work in Nature-Based Solutions 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_863035.pdf.
- ▶ O'Mahony, Mary, y Marcel P. Timmer. 2009. «Output, Input and Productivity Measures at the Industry Level: The EU KLEMS Database». *Economic Journal* 119 (538): F374–F403.
- ▶ OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual). 2020. «Sovereign Wealth Funds and Innovation Investing in an Era of Mounting Uncertainty». En *Global Innovation Index 2020*.
- ▶ Oseni, Gbemisola, Kevin McGee y Andrew Dabalen. 2014. «Can Agricultural Households Farm Their Way out of Poverty?». World Bank Policy Research Working Paper 7093. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/909941468096548521/can-agricultural-households-farm-their-way-out-of-poverty>.
- ▶ Page, John, Jeffrey Gutman, Payce Madden y Dhruv Gandhi. 2020. «Urban Economic Growth in Africa: A Framework for Analyzing Constraints to Agglomeration», Africa Growth Initiative Working Paper No. 24. <https://www.brookings.edu/research/urban-economic-growth-in-africa-a-framework-for-analyzing-constraints-to-agglomeration/>.
- ▶ Patel, Dev, Justin Sandefur y Arvind Subramanian. 2021. «The New Era of Unconditional Convergence». *Journal of Development Economics* 152 (septiembre): 102687.
- ▶ Petropoulos, G. 2022. «The ICT Revolution and the Future of Innovation and Productivity». En *Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven Growth?* OMPI.

- ▶ Poplawski-Ribeiro, Marcos. 2020. «Labour Force Ageing and Productivity Growth». *Applied Economics Letters* 27 (6): 498-502.
- ▶ Productivity Institute. 2021. «Editors' Overview». *International Productivity Monitor* 40: 1-2. https://www.productivity.ac.uk/wp-content/uploads/2021/06/2.-IPM_40_EditorsOverview.pdf.
- ▶ Riley, Rebecca, y Chiara Rosazza Bondibene. 2015. «Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity», National Institute of Economic and Social Research Discussion Paper No 449. <https://www.niesr.ac.uk/wp-content/uploads/2021/10/Minimum-wages-and-firm-productivity-NIESR-DP-449-4.pdf>.
- ▶ Rizov, Marian, Ricahrd Croucher y Thomas Lange. 2016. «The UK National Minimum Wage's Impact on Productivity». *British Journal of Management* 27 (4): 819-835. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12171>.
- ▶ Roth, Felix. 2019. «Intangible Capital and Labour Productivity Growth: A Review of the Literature», Hamburg Discussion Papers in International Economics No. 4. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207163/1/hdpi-no04.pdf>.
- ▶ Saha, Sanjoy. 2013. «Impact of Health on Productivity Growth in India». *International Journal of Economics, Finance and Management* 2 (4): 303-312.
- ▶ Salazar-Xirinachs, José M., Irmgard Nübler, y Richard Kozul-Wright. 2014. *Transforming Economies: Making Industrial Policy Work for Growth, Jobs and Development*. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242878/lang--en/index.htm.
- ▶ Sanchez-Martinez, Miguel, y Martin Christensen. 2022. «Medium-to-Long Term Macroeconomic Effects of the COVID Crisis: An Investigation with RHOMOLO», JRC Working Papers on Territorial Modelling and Analysis No. 11/2022, JRC129120. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/medium-long-term-macroeconomic-effects-covid-crisis-investigation-rhomolo_en.
- ▶ Sharpe, Andrew, y Shahrzad Mobasher Fard. 2022. «The Current State of Research on the Two-Way Linkages between Productivity and Well-Being», ILO Working Paper 56. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_839845.pdf.
- ▶ Solow, Robert M. 1957. «Technical Change and the Aggregate Production Function». *Review of Economics and Statistics* 39 (3): 312-320.
- ▶ Song, Jae, David J. Price, Fatih Guvenen, Nicholas Bloom y Tim von Wachter. 2019. «Firming Up Inequality». *Quarterly Journal of Economics* 134 (1): 1-50. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy025>.
- ▶ Stewart, Jay. 2022. «Why Was Labor Productivity Growth So High during the COVID-19 Pandemic? The Role of Labor Composition», BLS Working Paper 545. <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2022/pdf/ec220010.pdf>.
- ▶ Stoevska, Valentina. 2021. «Only Half of Workers Worldwide Hold Jobs Corresponding to Their Level of Education». ILOSTAT, 17 de septiembre de 2021. <https://ilostat.ilo.org/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>.
- ▶ Summers, Lawrence H. 2015. «Demand Side Secular Stagnation». *American Economic Review* 105 (5): 60-65.
- ▶ Syverson, Chad. 2017. «Challenges to Mismeasurement Explanations for the US Productivity Slowdown». *Journal of Economic Perspectives* 31 (2): 165-186. <https://doi.org/10.1257/jep.31.2.165>.
- ▶ Tambe, Prasanna, Lorin Hitt, Daniel Rock y Erik Brynjolfsson. 2020. «Digital Capital and Superstar Firms», NBER Working Paper 28285. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28285/w28285.pdf.
- ▶ Thatcher, Mark, y Tim Vlandas. 2022. *Foreign States in Domestic Markets: Sovereign Wealth Funds and the West*. Oxford: Oxford University Press.
- ▶ Valero, Anna. 2021. «Education and Economic Growth», Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 1764. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED614082.pdf>.
- ▶ Van Ark, Bart. 2016. «The Productivity Paradox of the New Digital Economy». *International Productivity Monitor* 31: 3-18.

- ▶ Van Ark, Bart, y Martin Fleming. 2022. «Will the Fourth Industrial Revolution Deliver as Promised?». En *Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven Growth?* OMPI.
- ▶ Vandenberg, Paul. 2004. «Productivity, Decent Employment and Poverty: Conceptual and Practical Issues Related to Small Enterprises», SEED Working Paper No. 67. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_103462.pdf.
- ▶ Viviani, C.A., G. Bravo, M. Lavalliere, P.M. Arezes, M. Martinez, I. Dianat, S. Braganca, y H.I. Castellucci. 2021. «Productivity in Older versus Younger Workers: A Systematic Literature Review». *Work* 68 (3): 577-618.
- ▶ Vollrath, D. 2020. *Fully Grown: Why a Stagnant Economy Is a Sign of Success*. Chicago: University of Chicago Press.
- ▶ Walsh, Carl E. 2004. «The Productivity and Jobs Connection: The Long and the Short Run of It», FRBSF Economic Letter 2004-18.
- ▶ Wang, Kaifeng, Yanliang Zhu y Jianping Zhang. 2021. «Decoupling Economic Development from Municipal Solid Waste Generation in China's Cities: Assessment and Prediction Based on Tapio Method and EKC Models». *Waste Management* 133: 37-48.
- ▶ Wang, Ranran, Valentina A. Assenova, y Edgar G. Hertwich. 2021. «Energy System Decarbonization and Productivity Gains Reduced the Coupling of CO2 Emissions and Economic Growth in 73 Countries between 1970 and 2016». *One Earth* 4 (11): 1614-1624.
- ▶ Weil, David N. 2006. «Accounting for the Effect of Health on Economic Growth», NBER Working Paper No. 11455. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w11455/w11455.pdf.
- ▶ Zivin, Joshua Graff, y Matthew Neidell. 2012. «The Impact of Pollution on Worker Productivity». *American Economic Review* 102 (7): 3652-3673.



Anexos

▶ Anexo A. Agrupaciones de países y territorios por región y nivel de ingresos

África	Américas	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
África Septentrional	América Latina y el Caribe	Asia Oriental	Europa del Norte, Meridional y Occidental
Argelia	Argentina	China	Albania
Egipto	Bahamas	Hong Kong (China)	Alemania
Libia	Barbados	Japón	Austria
Marruecos	Belice	Macao (China)	Bélgica
Sahara Occidental	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Mongolia	Bosnia y Herzegovina
Sudán	Brasil	República de Corea	Croacia
Túnez	Chile	República Democrática Popular de Corea	Dinamarca
	Colombia	Taiwán (China)	Eslovenia
África Subsahariana	Costa Rica		España
Angola	Cuba	Asia Sudoriental	Estonia
Benin	Ecuador	Brunei Darussalam	Finlandia
Botswana	El Salvador	Camboya	Francia
Burkina Faso	Guatemala	Filipinas	Grecia
Burundi	Guyana	Indonesia	Irlanda
Cabo Verde	Haití	Malasia	Islandia
Camerún	Honduras	Myanmar	Islas del Canal
Chad	Islas Vírgenes de los Estados Unidos	República Democrática Popular Lao	Italia
Comoras	Jamaica	Singapur	Letonia
Congo	México	Tailandia	Lituania
Côte d'Ivoire	Nicaragua	Timor Leste	Luxemburgo
Djibouti	Panamá	Viet Nam	Macedonia del Norte
Eritrea	Paraguay		Malta
Eswatini	Perú	El Pacífico	Montenegro
Etiopía	Puerto Rico	Australia	Noruega
Gabón	República Dominicana	Fiji	Países Bajos
Gambia	San Vicente y las Granadinas	Guam	Portugal
Ghana	Santa Lucía	Islas Salomón	Reino Unido
Guinea	Suriname	Nueva Caledonia	Serbia
Guinea-Bissau	Trinidad y Tabago	Nueva Zelanda	Suecia
Guinea Ecuatorial	Uruguay	Papua Nueva Guinea	Suiza
Kenya	Venezuela (República Bolivariana de)	Polinesia Francesa	
Lesotho		Samoa	Europa Oriental
Liberia	América del Norte	Tonga	Belarús
Madagascar	Canadá	Vanuatu	Bulgaria
Malawi	Estados Unidos		Chequia
Malí		Asia Meridional	Eslovaquia
Mauricio	Estados Árabes	Afganistán	Federación de Rusia
Mauritania	Arabia Saudita	Bangladesh	Hungría
Mozambique	Bahrein	Bhután	Polonia
Namibia	Emiratos Árabes Unidos	India	República de Moldova
Níger	Iraq	Irán (República Islámica del)	Rumania
Nigeria	Jordania	Maldivas	Ucrania
República Centroafricana	Kuwait	Nepal	
República Democrática del Congo	Líbano	Pakistán	Asia Central y Occidental
República Unida de Tanzania	Omán	Sri Lanka	Armenia
Rwanda	Qatar		Azerbaiyán
Santo Tomé y Príncipe	República Árabe Siria		Chipre
Senegal	Territorio palestino ocupado		Georgia
Sierra Leona	Yemen		Israel
Somalia			Kazajstán
Sudáfrica			Kirguistán
Sudán del Sur			Tayikistán
Togo			Türkiye
Uganda			Turkmenistán
Zambia			Uzbekistán
Zimbabwe			

Ingresos altos	Ingresos medianos-altos	Ingresos medianos-bajos	Ingresos bajos
Arabia Saudita	Albania	Angola	Afganistán
Australia	Argelia	Bangladesh	Burkina Faso
Austria	Argentina	Benin	Burundi
Bahamas	Armenia	Bhután	Chad
Bahrein	Azerbaiyán	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Eritrea
Barbados	Belarús	Cabo Verde	Etiopía
Bélgica	Belice	Camboya	Gambia
Brunei Darussalam	Bosnia y Herzegovina	Camerún	Guinea
Canadá	Botswana	Comoras	Guinea-Bissau
Chequia	Brasil	Congo	Liberia
Chile	Bulgaria	Côte d'Ivoire	Madagascar
Chipre	China	Djibouti	Malawi
Croacia	Colombia	Egipto	Malí
Dinamarca	Costa Rica	El Salvador	Mozambique
Emiratos Árabes Unidos	Cuba	Eswatini	Níger
Eslovaquia	Ecuador	Filipinas	República Árabe Siria
Eslovenia	Federación de Rusia	Ghana	República Centroafricana
España	Fiji	Haití	República Democrática del Congo
Estados Unidos	Gabón	Honduras	República Popular Democrática de Corea
Estonia	Georgia	India	Rwanda
Finlandia	Guatemala	Indonesia	Sierra Leona
Francia	Guinea Ecuatorial	Irán (República Islámica del)	Somalia
Grecia	Guyana	Islas Salomón	Sudán
Guam	Iraq	Kenya	Sudán del Sur
Hong Kong (China)	Jamaica	Kirguistán	Togo
Hungría	Jordania	Lesotho	Uganda
Irlanda	Kazajstán	Líbano	Yemen
Islandia	Libia	Marruecos	Zambia
Islas del Canal	Macedonia del Norte	Mauritania	
Islas Vírgenes de los Estados Unidos	Malasia	Mongolia	
Israel	Maldivas	Myanmar	
Italia	Mauricio	Nepal	
Japón	México	Nicaragua	
Kuwait	Montenegro	Nigeria	
Letonia	Namibia	Pakistán	
Lituania	Paraguay	Papua Nueva Guinea	
Luxemburgo	Perú	República Democrática Popular Lao	
Macao (China)	República de Moldova	República Unida de Tanzania	
Malta	República Dominicana	Sahara Occidental	
Noruega	San Vicente y las Granadinas	Samoa	
Nueva Caledonia	Santa Lucía	Santo Tomé y Príncipe	
Nueva Zelandia	Serbia	Senegal	
Omán	Sri Lanka	Tayikistán	
Países Bajos	Sudáfrica	Territorio palestino ocupado	
Panamá	Suriname	Timor-Leste	
Polinesia Francesa	Tailandia	Túnez	
Polonia	Tonga	Ucrania	
Portugal	Türkiye	Uzbekistán	
Puerto Rico	Turkmenistán	Vanuatu	
Qatar	Venezuela (República Bolivariana de)	Viet Nam	
Reino Unido		Zimbabwe	
República de Corea			
Rumania			
Singapur			
Suecia			
Suiza			
Taiwán (China)			
Trinidad y Tabago			
Uruguay			

▶ Anexo B. Estimaciones modelizadas de la OIT

La fuente de todas las estimaciones que se recogen en el presente informe de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias* sobre el mercado de trabajo en el mundo y por regiones son las estimaciones modelizadas de la OIT, obtenidas en noviembre de 2022. La OIT ha diseñado y mantiene activamente una serie de modelos econométricos que sirven para elaborar estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo correspondientes a aquellos países y años sobre los que no se dispone de datos comunicados por los propios países. El objetivo de estimar los indicadores del mercado laboral de los países con datos incompletos es obtener un conjunto equilibrado de datos de panel que permita calcular, cada año, agregados regionales y mundiales con una cobertura de países estable. De este modo, la OIT puede analizar estimaciones mundiales y regionales de los principales indicadores del mercado de trabajo y las tendencias conexas. Además, los datos resultantes por países, en los que se combinan observaciones comunicadas e imputadas, constituyen un conjunto de datos único, comparable a escala internacional, sobre los indicadores del mercado de trabajo.

Recogida y evaluación de datos

Las estimaciones modelizadas de la OIT se refieren en general a 189 países y se desglosan por género y edad, si procede. Antes de ejecutar los modelos para obtener las estimaciones, los especialistas en información sobre el mercado de trabajo del Departamento de Estadística de la OIT, en colaboración con el Departamento de Investigaciones, evalúan los datos existentes comunicados por los países y seleccionan únicamente aquellas observaciones que se consideran suficientemente comparables entre países. Los recientes esfuerzos de la OIT por elaborar indicadores armonizados a partir de microdatos comunicados por los países han mejorado notablemente la comparabilidad de las observaciones. No obstante, sigue siendo necesario seleccionar los datos en función de los cuatro criterios siguientes: *a)* tipo de fuente de datos; *b)* cobertura geográfica; *c)* cobertura de grupos de edad, y *d)* presencia de rupturas metodológicas o valores atípicos.

En cuanto al primer criterio, para que los datos del mercado laboral se incluyan en un determinado modelo, deben proceder de una encuesta de población activa, de una encuesta de hogares o, con menor frecuencia, de un censo de población. Las encuestas nacionales de población activa suelen ser similares en todos los países y presentan datos de mayor calidad. Por eso los datos extraídos de esas encuestas son más fácilmente comparables que los obtenidos de otras fuentes. En consecuencia, durante el proceso de selección se concede estricta preferencia a los datos basados en encuestas de población activa. Sin

embargo, muchos países en desarrollo, que carecen de los recursos necesarios para llevar a cabo una encuesta de población activa, comunican información sobre el mercado laboral basándose en otros tipos de encuestas de hogares o censos de población. Debido a la necesidad de equilibrar los objetivos contrapuestos de comparabilidad y cobertura de los datos, en los modelos se incluyen algunos datos de encuestas de hogares (que no son encuestas de población activa) y, más raras veces, datos basados en censos de población.

El segundo criterio es que solo se incluyen indicadores del mercado de trabajo representativos a escala nacional (es decir, no limitados geográficamente). No se tienen en cuenta las observaciones que corresponden únicamente a zonas urbanas o rurales, porque suelen existir grandes diferencias entre los mercados de trabajo rurales y urbanos, y el uso de datos exclusivamente rurales o urbanos no sería coherente con datos de referencia como el PIB.

El tercer criterio es que los grupos de edad diferenciados en los datos observados han de ser suficientemente comparables entre países. Los países facilitan información sobre el mercado laboral para diversas cohortes de edad, y el grupo etario seleccionado puede influir en el valor observado de un determinado indicador del mercado de trabajo.

El último criterio para excluir datos de un modelo determinado es la cuestión de si existe una ruptura metodológica o si un dato concreto corresponde claramente a un valor atípico. En ambos casos, hay que encontrar un equilibrio entre la utilización de la mayor cantidad de datos posible y la omisión de observaciones que puedan distorsionar los resultados. Durante este proceso, se presta especial atención a los metadatos existentes y a la metodología subyacente para obtener el dato de que se trate.

En algunos casos, pueden llegar a revisarse las estimaciones históricas si se descartan los datos anteriormente utilizados porque se dispone de una fuente más precisa según los criterios descritos.

Metodología general utilizada para estimar los indicadores del mercado de trabajo

Los indicadores del mercado de trabajo se estiman mediante una serie de modelos que establecen relaciones estadísticas entre los indicadores observados y las variables explicativas. Estas relaciones sirven para imputar las observaciones faltantes y para realizar proyecciones sobre los indicadores.

Existen muchas relaciones estadísticas potenciales, también llamadas «especificaciones del modelo», que pueden utilizarse para predecir los indicadores del mercado de trabajo. La clave para obtener estimaciones precisas e insesgadas es seleccionar la mejor especificación del modelo en cada caso. Las estimaciones modelizadas de la OIT suelen basarse en un procedimiento denominado «validación cruzada», mediante el cual se identifican aquellos modelos que minimizan el error esperado y la varianza de la estimación. Este procedimiento consiste en calcular repetidamente una serie de especificaciones de modelos candidatos utilizando subconjuntos aleatorios de los datos: así se predicen las observaciones faltantes y se calcula el error de predicción para cada iteración. Cada modelo candidato se evalúa en función del error cuadrático medio pseudo fuera de muestra, aunque también se evalúan otras métricas, como la estabilidad de los resultados, dependiendo del modelo. Esto permite identificar la relación estadística que proporciona la mejor estimación de un determinado indicador del mercado de trabajo. Conviene señalar que la relación estadística más adecuada para este fin puede diferir según los países.

Tras las extraordinarias perturbaciones del mercado de trabajo mundial provocadas por la crisis de la COVID-19, los modelos en que se basan las estimaciones modelizadas de la OIT resultan menos adecuados para estimar y proyectar la evolución de los indicadores del mercado de trabajo. Por este motivo, se ha adaptado la metodología y se han introducido variables explicativas específicas de la crisis de la COVID-19 en el proceso de modelización.

La referencia para las estimaciones modelizadas de la OIT son los datos demográficos de las Naciones Unidas (World Population Prospects, revisión de 2022), que proporcionan estimaciones y proyecciones de la población total desglosadas por segmentos etarios de cinco años. La población en edad de trabajar comprende a todas las personas de 15 años o más.

Aunque se sigue el mismo planteamiento básico en los modelos utilizados para estimar todos los indicadores, existen diferencias entre los distintos modelos debido a las características específicas de los datos subyacentes. A continuación, se ofrecen más detalles sobre cada modelo.

Modelos utilizados para estimar los indicadores del mercado de trabajo

Estimaciones de la población activa

Se han introducido cambios metodológicos en la versión actual del modelo de tasa de actividad para generar desgloses por edad más precisos. Los datos básicos utilizados para dicho modelo son las tasas de actividad de un solo año desagregadas por género y grupos de edad, estos últimos correspondientes a cuatro intervalos (de 15 a 24,

de 25 a 54, de 55 a 64 y 65 años o más). En comparación con la metodología anterior, que solo distinguía dos intervalos (de 15 a 24 y 25 años o más), los grupos de edad adicionales aumentan significativamente la cantidad de datos de entrada. Además, las estimaciones correspondientes al grupo de edad de 25 años o más pueden recuperarse con la nueva metodología. La metodología subyacente se ha evaluado pormenorizadamente en cuanto al rendimiento pseudo fuera de muestra. Sin embargo, para ciertos tipos de patrones de datos faltantes, los modelos de tasa de actividad y de tasa de desempleo son los dos únicos modelos, entre los descritos en este anexo, que no son objeto de una selección automatizada.

La interpolación lineal se utiliza para completar los datos faltantes respecto de los países en que es posible aplicar este procedimiento. En esos casos se elaboran estimaciones precisas de baja varianza, lo que no es de extrañar, dado que la tasa de actividad es una variable muy persistente. En todos los demás casos, se realiza una estimación multivariante ponderada. Los países se dividen en nueve grupos de estimaciones, elegidos en función de su similitud económica y proximidad geográfica en sentido amplio. Teniendo en cuenta la estructura de los datos y la heterogeneidad entre los países cubiertos por los datos de entrada, el modelo se especificó utilizando datos de panel con efectos fijos de país. Las regresiones se ponderan por la inversa de la probabilidad de disponer de una encuesta de población activa. Las variables explicativas utilizadas son de carácter económico y demográfico. Al producir estimaciones correspondientes a 2020, se utiliza un enfoque de validación cruzada para seleccionar el modelo que minimiza el error de predicción en ese año específico. Los modelos probados incluyen promedios anuales de indicadores de alta frecuencia relacionados con la evolución de la pandemia de COVID-19. Se utiliza un módulo adicional para elaborar estimaciones correspondientes al año de recuperación, 2021. Además del procedimiento de validación cruzada para la selección de modelos, se utilizan indicadores macroeconómicos y del mercado de trabajo para estimar una recuperación suave teniendo en cuenta la tendencia anterior a 2020. Las cifras mundiales se calculan tomando la población de referencia de World Population Prospects de las Naciones Unidas y las tasas de actividad.

El reequilibrio de las estimaciones asegura que la tasa total implícita obtenida al sumar los desgloses demográficos coincida con la tasa total derivada de las encuestas de población activa o estimada.

Estimaciones de desempleo

Con este modelo se estima un conjunto completo de datos de panel sobre las tasas de desempleo desagregadas por género y edad (de 15 a 24 y 25 años o más). Para los países sobre los que se dispone al menos de una observación, se

utilizan regresiones¹ con efectos fijos de país. Se combinan tres modelos con la misma ponderación para imputar los valores faltantes. Los modelos se han elegido en función del error cuadrático medio pseudo fuera de muestra y de la estabilidad de los resultados (los dos componentes se ponderan según el criterio de los expertos). En el caso de los países sin observaciones comunicadas, los modelos se seleccionan mediante validación cruzada. La evolución de la tasa de desempleo promedio de un grupo demográfico concreto en una región determinada es sumamente predictiva de la evolución de la tasa de desempleo de ese grupo concreto en un país de esa región. Se utiliza un enfoque de validación cruzada independiente para seleccionar el modelo que minimiza el error de predicción en el año 2020. Los modelos candidatos incluyen promedios anuales de indicadores de alta frecuencia relacionados con la evolución de la pandemia de COVID-19. Al elaborar estimaciones correspondientes a 2021, se utiliza un procedimiento adicional que también recurre a la validación cruzada para seleccionar los modelos. En estos modelos se tiene en cuenta la tendencia histórica y se utilizan indicadores macroeconómicos, incluida la dinámica de la tasa de desempleo en 2020. El procedimiento muestra una suave recuperación de la tendencia histórica del desempleo en 2021.

El reequilibrio de las estimaciones asegura que la tasa total implícita obtenida al sumar los desgloses demográficos coincida con la tasa total derivada de las encuestas de población activa o estimada.

Déficit de empleo

El objetivo del modelo es proporcionar estimaciones agregadas de la tasa de incidencia de déficit de empleo por género para la población de 15 años o más. La tasa de incidencia de déficit de empleo es la variable objetivo estimada para los países con datos incompletos y se calcula del siguiente modo:

$$\text{Tasa de incidencia de déficit de empleo} = \frac{(\text{Personas desocupadas} + \text{Fuerza de trabajo potencial} + \text{No buscadores dispuestos})}{(\text{Población activa} + \text{Fuerza de trabajo potencial} + \text{No buscadores dispuestos})}$$

donde la fuerza de trabajo potencial y los no buscadores dispuestos incluyen a las personas que buscaban empleo y no estaban actualmente disponibles pero lo estarían en poco tiempo (los buscadores no disponibles), las personas que no buscaban empleo pero estaban actualmente disponibles (los buscadores potenciales disponibles) y las personas que no buscaban empleo y no estaban disponibles pero estaban dispuestas a trabajar (los no buscadores dispuestos).

Las imputaciones de los datos faltantes se realizan mediante cuatro modelos econométricos distintos. El primer modelo produce estimaciones de 2004 a 2019 para los países que disponen al menos de una observación anual sobre la tasa de incidencia de déficit de empleo por género. El segundo modelo produce estimaciones de 2004 a 2019 para aquellos países sin datos sobre la tasa de incidencia de déficit de empleo durante todo el periodo. Los modelos tercero y cuarto producen estimaciones para el año de crisis, 2020, y para el periodo de recuperación de 2021-2022, respectivamente.

Los cuatro modelos distintos se eligieron de entre un conjunto de modelos candidatos sobre la base de la validación cruzada, que selecciona los modelos con mayor precisión en la predicción de las tasas de incidencia de déficit de empleo en simulaciones pseudo fuera de muestra. Las predicciones de los modelos se utilizan para estimar las observaciones faltantes de la tasa de incidencia de déficit de empleo por género. Se aplican procedimientos de interpolación a las predicciones para asegurar que la estimación del modelo coincida con las observaciones reales y que los datos imputados concuerden con las observaciones reales cercanas en el tiempo. Dado que los modelos estiman las tasas de incidencia de déficit de empleo para la población total y para las mujeres y los hombres por separado, las estimaciones agregadas para mujeres y hombres pueden ser incompatibles con las estimaciones para la población total. Los subcomponentes de mujeres y hombres se ajustan proporcionalmente para que coincidan con las estimaciones de la población total.

Empleo informal

La variable objetivo del modelo es la tasa de informalidad desagregada por género para la población de 15 años o más. Las estimaciones de la informalidad incluyen tanto las observaciones comunicadas a nivel nacional como los datos imputados para los países con datos incompletos. Los datos por países desglosados por género utilizados para los modelos incluyen las tasas de empleo independiente y de empleo a tiempo parcial. Los datos por países incluyen el porcentaje de personas por debajo de diversos umbrales de pobreza, la proporción de empleo en la agricultura y la industria, la tasa de urbanización, el logaritmo del PIB per cápita y variables categóricas para las regiones geográficas y los niveles de desarrollo económico.

En este caso, las imputaciones de los datos faltantes se realizan mediante cinco modelos econométricos distintos. El primer modelo produce estimaciones de 2004 a 2019 para los países que disponen al menos de una observación anual sobre la proporción de empleo informal por género. El segundo modelo produce estimaciones de 2004

1 Para facilitar la exposición, omitimos aquí el caso en el que se registran observaciones para algunos grupos demográficos, pero no para otros, en un país y año determinados.

a 2019 para aquellos países sin datos sobre la proporción de informalidad durante todo el periodo. Los modelos tercero y cuarto producen estimaciones para el año de crisis, 2020, y para el periodo de recuperación de 2021, respectivamente. El modelo final estima las proyecciones para 2022. Los cinco modelos distintos se eligieron de entre un conjunto de modelos candidatos sobre la base de la validación cruzada, que selecciona los modelos con mayor precisión en la predicción de las tasas de informalidad en simulaciones pseudo fuera de muestra. Las predicciones de los modelos se utilizan para estimar las observaciones faltantes de la proporción de empleo informal por género. Dado que los modelos estiman las tasas de informalidad para la población total y para las mujeres y los hombres por separado, las estimaciones agregadas para mujeres y hombres pueden ser incompatibles con las estimaciones para la población total. Los subcomponentes de mujeres y hombres se ajustan proporcionalmente para que coincidan con las estimaciones de la población total.

Jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación

La variable objetivo del modelo es la proporción de jóvenes de 15 a 24 años que ni trabajan ni estudian ni reciben formación (ninis):

$$\text{Proporción de ninis} = \frac{\text{Jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación}}{\text{Población joven}}$$

Cabe señalar que, por definición, 1 menos la proporción de ninis da como resultado la proporción de jóvenes que tienen empleo o están matriculados en algún programa educativo o de formación. El porcentaje de ninis se incluye como uno de los indicadores utilizados para medir el progreso hacia la consecución de los ODS, concretamente el Objetivo 8 («Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»).

En el modelo se utilizan los principios de validación cruzada y estimación de la incertidumbre para seleccionar los modelos de regresión con el mejor rendimiento pseudo fuera de la muestra, a semejanza del modelo de tasa de desempleo. El modelo de ninis estima todos los grupos demográficos conjuntamente, utilizando la variable categórica apropiada como control en la regresión, porque los grupos son interdependientes y la disponibilidad de datos es más o menos uniforme en todas las descomposiciones. El modelo incorpora en las regresiones la información sobre el desempleo, la población activa y las tasas de matriculación (utilizándola junto con otras variables para reflejar factores económicos y demográficos). Las estimaciones resultantes incluyen la proporción de ninis y el número de jóvenes ninis.

Horas trabajadas

La razón de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años es la variable objetivo que se estima para los países con datos incompletos. El total de horas de trabajo semanales se obtiene multiplicando esta razón por la estimación de la población de 15 a 64 años.

En las estimaciones hasta el año 2019 inclusive, el enfoque de regresión se basa en la proporción de la población de 15 a 64 años respecto de la población total, la razón ocupación-población (o tasa de ocupación) y la tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo para predecir los valores faltantes. En el caso de los países sin observaciones de este indicador, el intercepto del país se estima combinando la media regional y la media del grupo de ingresos.

Las horas de trabajo hasta el tercer trimestre de 2022 inclusive se estiman utilizando el modelo de previsión inmediata (*nowcasting*) de la OIT. Se trata de un modelo inductivo de predicción estadística que se basa en los valores de indicadores de alta frecuencia en tiempo real, o con un pequeño desfase entre el tiempo real y el tiempo de publicación, para predecir el valor actual de la variable objetivo. La variable objetivo específica del modelo de previsión inmediata de la OIT es la variación de las horas trabajadas, ajustadas para la población de 15 a 64 años, en relación con el cuarto trimestre de 2019 (desestacionalizado). Véase una descripción metodológica más detallada en Gomis *et al.* (2022). El modelo genera una estimación de la variación de las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años en relación con esta base de referencia. Además, se utiliza una referencia de horas semanales trabajadas en el cuarto trimestre de 2019 para calcular los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo que representan las variaciones de las horas de trabajo ajustadas a la población de 15 a 64 años. Esta referencia se utiliza también para calcular la serie temporal del promedio de horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años.

El modelo de previsión inmediata de la OIT se basa en diversas fuentes: datos de encuestas de población activa hasta el tercer trimestre de 2022 y datos económicos de alta frecuencia actualizados, como las ventas al por menor, datos administrativos del mercado de trabajo y datos de encuestas de confianza. En las estimaciones se utilizan también datos actualizados de telefonía móvil procedentes de los informes de movilidad local de Google y los valores más recientes del índice de rigor de las medidas decretadas por los Gobiernos frente a la COVID-19 (en adelante, «índice de rigor de Oxford»).

A partir de los datos disponibles en tiempo real, en el modelo se estima la relación estadística histórica entre esos indicadores y las horas trabajadas por persona de 15 a 64 años y se utilizan los coeficientes resultantes para predecir cómo cambian las horas de trabajo ajustadas a

la población de 15 a 64 años, en respuesta a los valores observados más recientes de los indicadores de previsión inmediata. Se evaluaron varias relaciones candidatas en función de la exactitud y los resultados de sus predicciones en torno a los puntos de inflexión para construir una previsión inmediata media ponderada. En el caso de los países respecto de los cuales se disponía de datos de alta frecuencia sobre la actividad económica, pero no había datos sobre la variable objetivo o bien la metodología anterior no funcionaba adecuadamente, se utilizaron los coeficientes estimados y los datos del panel de países para elaborar una estimación.

Para el resto de los países se aplica un enfoque indirecto que consiste en extrapolar la evolución observada o estimada (utilizando la previsión inmediata directa) de las horas ajustadas a la población de 15 a 64 años. La extrapolación se basa en el descenso observado de la movilidad, obtenido de los informes de movilidad local de Google y del índice de rigor de Oxford, pues es probable que las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años hayan disminuido de manera similar en los países con descensos comparables de la movilidad y restricciones igualmente estrictas. A partir de los informes de movilidad local de Google, se utiliza un promedio de los índices correspondientes a las categorías «lugares de trabajo» y «tiendas y ocio». Los índices de rigor y movilidad se combinan en una única variable mediante el análisis de componentes principales². En el caso de los países sin datos sobre restricciones, se utilizaron datos de movilidad (si estaban disponibles) y datos actualizados sobre la incidencia de COVID-19 para extrapolar el impacto en las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años. Debido a las diferentes prácticas de los países al contabilizar los casos de infección por COVID-19, se utiliza el concepto más homogéneo de pacientes fallecidos como medida indirecta de la intensidad local de la pandemia. La variable se promedió para cada mes, pero los datos se actualizaron diariamente a partir del repositorio en línea de Our World in Data³. Por último, respecto de un pequeño número de países sin datos fácilmente disponibles en el momento de la estimación, se utilizó el promedio regional para imputar la variable objetivo. Por lo que se refiere al año 2022, el modelo se modificó para incluir estimaciones de crecimiento del PIB y datos sobre tendencias regionales, así como para tener en cuenta las propiedades de las series temporales de horas trabajadas.

Una vez completadas las estimaciones del modelo de previsión inmediata de la OIT, se estima la razón de horas semanales trabajadas con respecto al cuarto trimestre de 2019 desglosada por género. Las estimaciones de las variaciones de las horas trabajadas por hombres y mujeres ajustadas a la población correspondiente de 15 a 64 años con respecto al cuarto trimestre de 2019 (desestacionalizadas) se elaboran utilizando el modelo de previsión inmediata por género (*nowcasting by gender*) de la OIT. La variación de las horas trabajadas correspondientes al país i , al género s y al trimestre t se calcula del siguiente modo:

$$\text{Variación de las horas trabajadas T4 2019}_{(i,s,t)} = \left(\frac{\text{Horas trabajadas}_{(i,s,t)}}{\text{Población de 15 a 64 años}_{(i,s,t)}} \right) \left(\frac{\text{Horas trabajadas}_{(i,s,T4\ 2019)}}{\text{Población de 15 a 64 años}_{(i,s,T4\ 2019)}} \right)$$

Los datos utilizados en el modelo incluyen estimaciones de la razón de horas semanales trabajadas desglosadas por género en el país (véase el modelo de previsión inmediata de la OIT descrito *supra*), las características demográficas y económicas del país y una variable ficticia regional. El modelo de descomposición por género consta de cuatro modelos distintos. El primer modelo produce estimaciones desde el primer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021 para los países con datos sobre las horas trabajadas durante al menos un trimestre. El segundo modelo produce estimaciones desde el primer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021 para los países sin datos de horas trabajadas durante ese periodo. El tercer modelo produce estimaciones para el primer trimestre de 2022. El cuarto y último modelo elabora las previsiones para el segundo y tercer trimestres de 2022⁴. Los modelos que componen la previsión inmediata por género se escogieron entre una serie de modelos en función de su exactitud al predecir la variación de las horas trabajadas por hombres y mujeres. Las predicciones de los modelos seleccionados se utilizan para estimar las observaciones de horas trabajadas faltantes⁵. Dado que los modelos estiman por separado la variación de las horas trabajadas por mujeres y hombres, las estimaciones agregadas para mujeres y hombres pueden ser incompatibles con las estimaciones para la población total del modelo de previsión inmediata. A fin de elaborar estimaciones compatibles, los subcomponentes de mujeres y hombres se ajustan proporcionalmente para que coincidan con la pérdida total de horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años, estimada por el modelo de previsión inmediata.

2 Durante 2021 y 2022, también se utilizó una variable ficticia para los países desarrollados a fin de tener en cuenta los efectos diferenciales de la movilidad en el lugar de trabajo y del rigor en cuanto a las horas de trabajo, así como un procedimiento de eliminación de tendencias para los datos de los informes de movilidad de Google.

3 <https://ourworldindata.org/coronavirus>.

4 Se seleccionaron distintos periodos debido a la diferente disponibilidad de observaciones comunicadas de horas trabajadas.

5 Las estimaciones de horas trabajadas desglosadas por género en la India se obtuvieron utilizando los niveles de empleo urbano como variable supletoria de las horas trabajadas, ya que se disponía de datos recientes de la encuesta periódica de población activa.

A efectos analíticos, se puede obtener una estimación de la brecha de género en cuanto a las horas trabajadas, tomando la variación de las horas semanales trabajadas con respecto al cuarto trimestre de 2019 desagregada por género. La variación de la brecha de género puede calcularse como la variación de las horas de trabajo de los hombres menos la variación de las horas de trabajo de las mujeres a nivel nacional. Por último, para obtener un agregado mundial ponderado, se agregan las variaciones de la brecha de género de cada país con respecto al cuarto trimestre de 2019, y se aplican ponderaciones basadas en el total de horas trabajadas por mujeres en cada país durante el trimestre correspondiente. Así pues, la estimación agregada mundial de la brecha de género puede calcularse del siguiente modo:

Variación mundial de la brecha de género en cuanto a horas trabajadas respecto del T4 2019_t =

$$\sum_{i=1}^{i=189} \left(\begin{array}{l} \text{Variación de las horas trabajadas por hombres respecto del T4 2019}_{(i,t)} \\ - \text{Variación de las horas trabajadas por mujeres respecto del T4 2019}_{(i,t)} \end{array} \right) \times \frac{\text{Horas trabajadas por mujeres}_{(i,t)}}{\sum_{i=1}^{i=189} \text{Horas trabajadas por mujeres}_{(i,t)}}$$

Este esquema de ponderación evita los efectos de composición que se derivan del tamaño de la brecha inicial de género de cada país.

Estimaciones de la distribución de las personas ocupadas por situación laboral, ocupación y actividad económica

La distribución de las personas ocupadas por situación laboral, ocupación y actividad económica (sector) se estima en total y desglosada por género. La primera etapa de este proceso consiste en realizar una regresión por países para identificar la proporción de cada una de las categorías relacionadas con el empleo en los países sobre los que no se dispone de datos. En ese proceso se utiliza información relativa a la demografía, la renta per cápita, la estructura económica y un indicador específico del modelo con alto poder predictivo para la distribución estimada. Los indicadores de cada categoría son los siguientes:

- ▶ para la situación en el empleo, el índice denominado «trabajar para un empleador» de las encuestas anuales de Gallup World Poll;
- ▶ para la ocupación, la proporción del valor añadido de un sector en el que suelen trabajar personas con una ocupación determinada;
- ▶ para el sector, la proporción de valor añadido del sector.

En la siguiente etapa se estima la evolución de las proporciones de cada categoría, utilizando información sobre el ciclo económico y también sobre la estructura económica y la demografía. En la tercera etapa se estima la variación de las proporciones de cada categoría en los años 2020 y 2021. Por último, se reequilibran las

estimaciones para que las proporciones individuales sumen el 100 por ciento.

Los sectores estimados se basan en una clasificación específica de la OIT que asegura la máxima coherencia entre las revisiones tercera y cuarta de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU) de las Naciones Unidas. Los sectores A, B, C, F, G, I, K, O, P y Q corresponden a la clasificación CIIU Rev. 4. Además, se definen los siguientes sectores compuestos:

- ▶ «Suministros públicos» se compone de los sectores D y E.
- ▶ «Transporte, almacenamiento y comunicaciones» se compone de los sectores H y J.
- ▶ «Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas» se compone de los sectores L, M y N.
- ▶ «Otros servicios» se compone de los sectores R, S, T y U.

En principio, las ocupaciones estimadas corresponden a las principales categorías de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT de 1988 y 2008 (CIUO-88 y CIUO-08). Sin embargo, las ocupaciones de la agricultura de subsistencia se han clasificado de forma poco sistemática en los distintos países y, a veces, incluso dentro de un mismo país a lo largo de los años. Según la CIUO-08, los agricultores de subsistencia deberían clasificarse en la categoría 6, es decir, como agricultores y trabajadores calificados agropecuarios. Sin embargo, varios países con una elevada incidencia de la agricultura de subsistencia presentan una baja proporción de trabajadores en la categoría 6 y, en cambio, una elevada proporción en la categoría 9 (ocupaciones elementales). Esto significa que las proporciones de las categorías ocupacionales 6 y 9 pueden diferir mucho entre países que tienen una estructura económica muy similar. No es posible determinar el alcance de la clasificación errónea entre las categorías 6 y 9. Por consiguiente, para obtener una clasificación coherente y comparable a escala internacional, las categorías 6 y 9 se fusionan y se estiman conjuntamente.

Estimaciones de personas ocupadas por clase económica

Las estimaciones de personas ocupadas por clase económica se elaboran para un subconjunto de países. El modelo toma como entradas los datos obtenidos de los modelos de desempleo, situación laboral y actividad económica, además de otras variables demográficas, sociales y económicas.

La metodología consta de dos etapas. En la primera etapa, se estiman las distintas clases económicas de trabajadores utilizando las clases económicas de la población ocupada y desocupada (entre otras variables explicativas). Este

procedimiento se basa en el hecho de que la distribución de la clase económica en el conjunto de la población y la distribución en la población ocupada están estrechamente relacionadas. La clase económica de la población general procede de la base de datos PovcalNet del Banco Mundial⁶. En general, la clase económica se define en función del consumo, pero en determinados casos para los que no existen otros datos se utilizan en su lugar los datos de ingresos.

Una vez obtenidas las estimaciones de la primera etapa, en una segunda etapa se estiman los datos correspondientes a aquellas observaciones para las que no se dispone de datos sobre la clase económica de la población ocupada ni de estimaciones de la primera etapa. La segunda etapa se basa en la validación cruzada y la posterior selección del modelo más preciso para asegurar un resultado satisfactorio.

En la presente edición del modelo, las personas ocupadas se subdividen en cuatro clases económicas diferentes: trabajadores que viven con unos ingresos de 0 a 1,90 dólares de los Estados Unidos al día, de 1,90 a 3,20 dólares al día, de 3,20 a 5,50 dólares al día y más de 5,50 dólares al día, en condiciones de PPA.

Modelos utilizados para proyectar los indicadores del mercado de trabajo

La OIT ha desarrollado modelos de proyección para estimar y predecir las horas trabajadas, las personas ocupadas, las personas desocupadas y la población activa en los años 2022 a 2024. En una primera etapa, se realizan proyecciones con frecuencia trimestral hasta el cuarto trimestre de 2023 para unos 50 países sobre los que se dispone de indicadores del mercado de trabajo con frecuencia trimestral al menos para una parte de 2022. En una segunda etapa, se realizan proyecciones anuales hasta 2024 para todos los países, tomando como base los promedios anuales de las proyecciones de la primera etapa para los países que disponen de ellas. Las proyecciones basadas en la primera etapa tienen la ventaja de que se toman la información más reciente sobre el mercado de trabajo y los datos de alta frecuencia más recientes, lo que aumenta considerablemente la precisión de las estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo para el año 2022 y mejora también la exactitud de las previsiones a corto plazo.

Primera etapa. Proyecciones con frecuencia trimestral

En las proyecciones trimestrales de la tasa de desempleo, la tasa de ocupación, la tasa de actividad y la razón de horas trabajadas por la población de 15 a 64 años se utilizan datos de alta frecuencia, como los índices de confianza, además de las previsiones de crecimiento económico, para poner a prueba una serie de modelos. Este enfoque es muy similar al método de previsión inmediata directa utilizado para estimar las horas trabajadas (Gomis *et al.* 2022). Estos modelos se evalúan utilizando las rutinas de búsqueda de modelos descritas anteriormente, incluida la división de los datos en muestras de entrenamiento y de evaluación. Los modelos se combinan mediante un promedio basado en el método *jackknife*, técnica descrita por Hansen y Racine (2012), con la cual se busca la combinación lineal de modelos que minimiza la varianza del error de predicción. Las horas trabajadas por persona de 15 a 64 años solo se proyectan para el cuarto trimestre de 2022 (existen previsiones hasta el tercer trimestre), y todos los demás indicadores se proyectan hasta el cuarto trimestre de 2023, incluidos los desgloses por género y edad.

La crisis de la COVID-19 ha alterado las razones de población ocupada y de población activa respecto de la población general. En este caso, el modelo de proyección se basa en la hipótesis de que esos coeficientes tenderán a recuperar su tendencia anterior a largo plazo. Básicamente, las personas volverán al mercado de trabajo e intentarán encontrar empleo. Desde un punto de vista técnico, la proyección se basa en un modelo de corrección de errores cuyo parámetro de corrección se estima mediante una especificación econométrica que incluye la diferencia entre la serie histórica real y la tendencia a largo plazo⁷.

Segunda etapa. Proyecciones de frecuencia anual

En la proyección anual se agrupan los países y se utilizan modelos de corrección vectorial de errores. Se proyectan cinco indicadores diferentes: la tasa de ocupación, la tasa de actividad, la tasa de desempleo, la razón de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años, y las horas semanales trabajadas por persona ocupada. Esta estrategia de estimación sobreidentifica las variables objetivo: las horas trabajadas se proyectan dos veces, y la población activa también puede calcularse como la suma de personas desocupadas y personas ocupadas.

6 Los datos de pobreza del periodo 2020-2022 proceden de la Plataforma de Pobreza y Desigualdad (PIP) del Banco Mundial: <https://pip.worldbank.org/home>. Véase Mahler *et al.* (2022).

7 La tendencia a largo plazo se estima utilizando un filtro de Hodrick-Prescott con un parámetro de suavizado de 3 200, que es mayor que el parámetro de 1 600 utilizado habitualmente en el filtrado de series temporales de frecuencia trimestral y, por lo tanto, da lugar a una menor variabilidad en la tendencia.

Las redundancias se promedian y así reducen la dependencia de una única especificación.

Se aplican tres métodos diferentes para obtener proyecciones, que luego se combinan en un promedio ponderado. En los tres, la variable de interés de la proyección es la variación anual de los indicadores mencionados. El primer método contiene elementos de corrección de errores, mientras que no ocurre así en el caso del segundo y el tercero. El primero y el segundo agrupan a los países a nivel mundial, en tanto que el tercero lo hace en función de la similitud.

Bibliografía

- ▶ Gomis, Roger, Paloma Carrillo, Steven Kapsos, Stefan Kühn y Avichal Mahajan. 2022. «The ILO Nowcasting Model: Using High-Frequency Data to Track the Impact of the COVID-19 Pandemic on Labour Markets». *Statistical Journal of the IAOS* 38 (3): 815-830. <https://doi.org/10.3233/SJI-220055>.
- ▶ Hansen, Bruce, y Jeffrey Racine. 2012. «Jackknife Model Averaging». *Journal of Econometrics* 167 (1): 38-46.
- ▶ Mahler, Daniel Gerszon, Nishant Yonzan, Ruth Hill, Christoph Lakner, Haoyu Wu y Nobuo Yoshida. 2022. «Pandemia, precios y pobreza». *Banco Mundial Blogs*, 13 de abril de 2022. <https://blogs.worldbank.org/es/opendata/pandemia-precios-y-pobreza>.

► Anexo C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo, en el mundo, por grupo de países según su nivel de ingresos y por región o subregión

Cuadro C1. Mundo

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	2751,7	3159,0	3465,0	3411,5	3499,9	3564,7	3601,7	3640,5
	Mujeres	Millones	1093,5	1251,5	1376,0	1346,7	1388,0	1416,8	1430,6	1444,4
	Hombres	Millones	1658,2	1907,6	2089,0	2064,8	2111,9	2147,8	2171,1	2196,1
	Jóvenes	Millones	558,8	557,7	493,7	472,7	484,8	493,8	497,5	501,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,2	62,0	60,2	58,6	59,4	59,8	59,7	59,6
	Mujeres	Porcentaje	50,7	49,0	47,7	46,1	47,0	47,4	47,3	47,1
	Hombres	Porcentaje	77,8	75,2	72,8	71,1	71,9	72,3	72,2	72,1
	Jóvenes	Porcentaje	51,3	45,6	40,7	38,8	39,6	40,1	40,0	40,0
Personas ocupadas	Total	Millones	2584,6	2958,6	3273,1	3176,3	3283,5	3359,4	3393,4	3429,5
	Mujeres	Millones	1025,6	1171,6	1298,8	1256,4	1301,5	1334,9	1347,1	1359,7
	Hombres	Millones	1559,0	1787,0	1974,3	1919,9	1982,0	2024,5	2046,3	2069,8
	Jóvenes	Millones	491,9	484,1	426,1	395,0	413,5	424,8	427,3	430,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	60,3	58,1	56,9	54,5	55,7	56,4	56,3	56,1
	Mujeres	Porcentaje	47,6	45,8	45,0	43,0	44,0	44,7	44,5	44,4
	Hombres	Porcentaje	73,1	70,5	68,8	66,1	67,5	68,2	68,1	68,0
	Jóvenes	Porcentaje	45,2	39,6	35,2	32,5	33,8	34,5	34,4	34,3
Desempleo	Total	Millones	167,1	200,4	191,9	235,2	216,4	205,2	208,2	210,9
	Mujeres	Millones	67,9	79,9	77,3	90,3	86,5	81,9	83,5	84,7
	Hombres	Millones	99,2	120,6	114,7	144,9	129,9	123,3	124,7	126,3
	Jóvenes	Millones	66,9	73,6	67,6	77,8	71,4	69,0	70,1	71,1
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,1	6,3	5,5	6,9	6,2	5,8	5,8	5,8
	Mujeres	Porcentaje	6,2	6,4	5,6	6,7	6,2	5,8	5,8	5,9
	Hombres	Porcentaje	6,0	6,3	5,5	7,0	6,1	5,7	5,7	5,7
	Jóvenes	Porcentaje	12,0	13,2	13,7	16,4	14,7	14,0	14,1	14,2
Déficit de empleo	Total	Millones		442,5	439,5	521,1	483,8	472,8		
	Mujeres	Millones		219,9	219,6	250,2	238,5	234,8		
	Hombres	Millones		222,5	219,9	270,9	245,3	238,1		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,0	11,8	14,1	12,8	12,3		
	Mujeres	Porcentaje		15,8	14,5	16,6	15,5	15,0		
	Hombres	Porcentaje		11,1	10,0	12,4	11,0	10,5		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		43,2	42,1	40,0	41,1	41,4	41,3	41,3

Cuadro C1. Mundo (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		274,4	277,0	303,1	290,7	289,3		
	Mujeres	Millones		189,7	185,1	193,2	191,0	191,4		
	Hombres	Millones		84,7	92,0	109,9	99,7	97,9		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		22,5	22,9	24,9	23,8	23,5		
	Mujeres	Porcentaje		31,9	31,6	32,8	32,2	32,1		
	Hombres	Porcentaje		13,5	14,7	17,5	15,8	15,4		
Empleo informal	Total	Millones		1 783,0	1 905,0	1 844,0	1 921,6	1 961,0		
	Mujeres	Millones		676,6	716,5	681,5	717,9	734,6		
	Hombres	Millones		1 106,4	1 188,5	1 162,5	1 203,7	1 226,4		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		60,3	58,2	58,1	58,5	58,4		
	Mujeres	Porcentaje		57,8	55,2	54,2	55,2	55,0		
	Hombres	Porcentaje		61,9	60,2	60,5	60,7	60,6		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	1 146,3	1 429,4	1 754,3	1 695,4	1 755,2			
Trabajadores independientes	Total	Millones	1 438,3	1 529,2	1 518,8	1 481,0	1 528,2			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	44,4	48,3	53,6	53,4	53,5			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	55,6	51,7	46,4	46,6	46,5			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	666,9	405,9	218,8	228,3	220,6	214,3		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	25,8	13,7	6,7	7,2	6,7	6,4		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C2. Países de ingresos bajos

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	150,5	199,1	255,1	260,1	269,5	279,3	288,5	297,9
	Mujeres	Millones	66,4	86,0	110,9	112,7	117,1	120,4	124,3	128,3
	Hombres	Millones	84,1	113,0	144,2	147,3	152,4	158,9	164,1	169,6
	Jóvenes	Millones	42,3	55,0	66,1	67,0	68,9	71,3	73,4	75,4
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	68,8	66,7	65,4	64,5	64,8	65,1	65,1	65,1
	Mujeres	Porcentaje	59,4	56,8	56,2	55,2	55,6	55,4	55,4	55,4
	Hombres	Porcentaje	78,6	77,0	74,9	74,1	74,2	75,0	75,0	75,0
	Jóvenes	Porcentaje	54,7	51,6	48,4	47,7	47,6	47,9	47,9	47,8
Personas ocupadas	Total	Millones	142,8	189,1	242,0	244,7	253,8	263,3	272,0	281,0
	Mujeres	Millones	63,0	81,5	105,0	105,8	109,9	113,2	116,8	120,6
	Hombres	Millones	79,7	107,6	137,0	138,9	143,9	150,1	155,1	160,4
	Jóvenes	Millones	38,7	50,5	60,5	60,5	62,5	64,7	66,6	68,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	65,3	63,4	62,0	60,7	61,0	61,3	61,4	61,4
	Mujeres	Porcentaje	56,4	53,8	53,1	51,8	52,2	52,1	52,1	52,1
	Hombres	Porcentaje	74,5	73,3	71,2	69,8	70,1	70,8	70,9	71,0
	Jóvenes	Porcentaje	50,1	47,4	44,3	43,0	43,2	43,4	43,4	43,4
Desempleo	Total	Millones	7,7	10,0	13,1	15,4	15,7	16,1	16,5	16,9
	Mujeres	Millones	3,4	4,5	6,0	6,9	7,2	7,3	7,5	7,7
	Hombres	Millones	4,4	5,4	7,2	8,4	8,6	8,8	9,0	9,2
	Jóvenes	Millones	3,6	4,4	5,6	6,5	6,4	6,6	6,8	6,9
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	5,1	5,0	5,2	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7
	Mujeres	Porcentaje	5,1	5,3	5,4	6,1	6,1	6,0	6,0	6,0
	Hombres	Porcentaje	5,2	4,8	5,0	5,7	5,6	5,5	5,5	5,4
	Jóvenes	Porcentaje	8,4	8,1	8,5	9,7	9,3	9,3	9,3	9,2
Déficit de empleo	Total	Millones		44,1	59,4	64,4	65,7	67,5		
	Mujeres	Millones		24,9	33,2	35,9	36,8	37,6		
	Hombres	Millones		19,2	26,2	28,5	28,9	29,9		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		18,9	19,7	20,8	20,6	20,4		
	Mujeres	Porcentaje		23,4	24,0	25,3	25,1	24,9		
	Hombres	Porcentaje		15,1	16,0	17,0	16,7	16,6		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		35,4	35,6	34,2	34,5	35,2	35,2	35,4

Cuadro C2. Países de ingresos bajos (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		24,7	36,4	39,7	39,6	41,2		
	Mujeres	Millones		16,6	23,7	25,2	25,7	27,1		
	Hombres	Millones		8,2	12,7	14,5	13,8	14,1		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		23,2	26,7	28,2	27,4	27,7		
	Mujeres	Porcentaje		31,3	35,0	36,1	35,9	36,7		
	Hombres	Porcentaje		15,2	18,5	20,5	19,0	18,8		
Empleo informal	Total	Millones		169,1	215,2	218,7	226,3	234,5		
	Mujeres	Millones		75,9	96,6	96,3	100,8	103,7		
	Hombres	Millones		93,2	118,6	122,3	125,5	130,9		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		89,4	88,9	89,4	89,2	89,1		
	Mujeres	Porcentaje		93,1	92,0	91,1	91,7	91,6		
	Hombres	Porcentaje		86,6	86,5	88,1	87,2	87,2		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	22,4	34,0	48,6	49,1	51,8			
Trabajadores independientes	Total	Millones	120,3	155,1	193,4	195,6	202,0			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	15,7	18,0	20,1	20,1	20,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	84,3	82,0	79,9	79,9	79,6			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	81,3	86,2	92,7	95,0	97,7	101,6		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	56,9	45,6	38,3	38,8	38,5	38,6		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C3. Países de ingresos medianos-bajos

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	929,1	1 127,7	1 274,8	1 267,9	1 296,2	1 331,4	1 355,4	1 380,8
	Mujeres	Millones	298,8	366,9	411,2	405,5	416,3	431,2	439,9	448,6
	Hombres	Millones	630,3	760,8	863,6	862,4	879,8	900,2	915,5	932,2
	Jóvenes	Millones	220,1	225,3	206,9	200,4	204,5	209,4	211,9	214,2
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	59,1	57,5	55,0	53,7	54,1	54,8	54,9	54,9
	Mujeres	Porcentaje	38,4	37,8	35,7	34,6	35,0	35,7	35,9	35,9
	Hombres	Porcentaje	79,3	77,0	74,0	72,6	72,9	73,6	73,7	73,7
	Jóvenes	Porcentaje	45,2	40,2	34,6	33,3	33,6	34,2	34,4	34,4
Personas ocupadas	Total	Millones	867,8	1 056,7	1 204,7	1 174,1	1 213,4	1 249,4	1 272,0	1 295,5
	Mujeres	Millones	278,6	342,8	388,3	377,8	390,1	404,5	412,6	420,6
	Hombres	Millones	589,2	713,8	816,4	796,3	823,3	844,8	859,4	875,0
	Jóvenes	Millones	191,6	193,8	175,0	162,3	171,2	176,1	177,9	179,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	55,2	53,9	52,0	49,8	50,6	51,4	51,5	51,6
	Mujeres	Porcentaje	35,8	35,3	33,7	32,3	32,8	33,5	33,6	33,7
	Hombres	Porcentaje	74,2	72,3	69,9	67,1	68,2	69,0	69,2	69,2
	Jóvenes	Porcentaje	39,3	34,6	29,3	26,9	28,2	28,8	28,9	28,8
Desempleo	Total	Millones	61,3	71,0	70,1	93,8	82,8	82,0	83,3	85,3
	Mujeres	Millones	20,2	24,0	22,9	27,7	26,2	26,7	27,3	28,0
	Hombres	Millones	41,1	47,0	47,2	66,1	56,5	55,4	56,1	57,3
	Jóvenes	Millones	28,5	31,5	31,8	38,1	33,3	33,4	33,9	34,7
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,6	6,3	5,5	7,4	6,4	6,2	6,1	6,2
	Mujeres	Porcentaje	6,8	6,5	5,6	6,8	6,3	6,2	6,2	6,2
	Hombres	Porcentaje	6,5	6,2	5,5	7,7	6,4	6,2	6,1	6,1
	Jóvenes	Porcentaje	13,0	14,0	15,4	19,0	16,3	15,9	16,0	16,2
Déficit de empleo	Total	Millones		167,9	168,5	209,2	189,4	189,4		
	Mujeres	Millones		77,4	76,8	87,1	83,1	84,9		
	Hombres	Millones		90,5	91,7	122,0	106,2	104,5		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,7	12,3	15,1	13,5	13,2		
	Mujeres	Porcentaje		18,4	16,5	18,7	17,6	17,3		
	Hombres	Porcentaje		11,3	10,1	13,3	11,4	11,0		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		45,0	43,9	40,6	42,1	43,0	42,9	43,0

Cuadro C3. Países de ingresos medianos-bajos (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		151,2	163,6	176,9	171,4	171,1		
	Mujeres	Millones		114,0	115,9	119,3	119,1	119,5		
	Hombres	Millones		37,1	47,7	57,6	52,4	51,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		27,0	27,4	29,4	28,2	28,0		
	Mujeres	Porcentaje		41,8	40,0	40,8	40,4	40,3		
	Hombres	Porcentaje		12,9	15,5	18,6	16,7	16,3		
Empleo informal	Total	Millones		874,0	982,0	957,6	992,8	1 020,2		
	Mujeres	Millones		288,2	315,7	302,8	316,8	328,4		
	Hombres	Millones		585,7	666,4	654,7	676,1	691,8		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		82,7	81,5	81,6	81,8	81,7		
	Mujeres	Porcentaje		84,1	81,3	80,2	81,2	81,2		
	Hombres	Porcentaje		82,1	81,6	82,2	82,1	81,9		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	233,5	320,1	447,2	432,6	449,5			
Trabajadores independientes	Total	Millones	634,3	736,6	757,5	741,5	763,9			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	26,9	30,3	37,1	36,8	37,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	73,1	69,7	62,9	63,2	63,0			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	308,1	213,1	115,6	122,5	112,6	102,2		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	35,5	20,2	9,6	10,4	9,3	8,2		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C4. Países de ingresos medianos-altos

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	1 134,2	1 244,8	1 303,3	1 258,2	1 305,2	1 315,2	1 315,5	1 319,6
	Mujeres	Millones	496,9	540,5	573,2	550,3	573,9	579,1	578,9	580,3
	Hombres	Millones	637,3	704,3	730,1	707,9	731,3	736,1	736,6	739,4
	Jóvenes	Millones	221,8	209,4	155,2	142,4	147,8	148,4	147,3	147,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	70,6	67,0	64,9	62,2	64,1	64,2	63,7	63,5
	Mujeres	Porcentaje	61,3	57,7	56,6	54,0	55,9	56,0	55,6	55,3
	Hombres	Porcentaje	80,0	76,4	73,3	70,6	72,5	72,5	72,0	71,8
	Jóvenes	Porcentaje	59,5	52,0	46,7	43,2	45,0	45,2	44,8	44,6
Personas ocupadas	Total	Millones	1 071,3	1 173,5	1 224,7	1 172,9	1 222,6	1 236,8	1 238,6	1 242,6
	Mujeres	Millones	469,1	510,1	538,9	513,8	537,2	544,8	545,0	546,3
	Hombres	Millones	602,2	663,5	685,8	659,1	685,3	692,0	693,5	696,3
	Jóvenes	Millones	197,0	183,7	132,2	118,5	123,9	125,9	125,3	125,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	66,7	63,2	61,0	58,0	60,1	60,4	60,0	59,8
	Mujeres	Porcentaje	57,9	54,5	53,2	50,4	52,3	52,7	52,4	52,1
	Hombres	Porcentaje	75,6	72,0	68,8	65,7	67,9	68,1	67,8	67,6
	Jóvenes	Porcentaje	52,9	45,6	39,8	35,9	37,8	38,4	38,1	38,0
Desempleo	Total	Millones	62,9	71,3	78,6	85,3	82,6	78,4	76,9	77,0
	Mujeres	Millones	27,8	30,5	34,3	36,5	36,7	34,3	33,8	33,9
	Hombres	Millones	35,1	40,8	44,3	48,8	46,0	44,1	43,1	43,1
	Jóvenes	Millones	24,7	25,6	23,0	23,9	23,8	22,4	22,1	22,0
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	5,5	5,7	6,0	6,8	6,3	6,0	5,8	5,8
	Mujeres	Porcentaje	5,6	5,6	6,0	6,6	6,4	5,9	5,8	5,8
	Hombres	Porcentaje	5,5	5,8	6,1	6,9	6,3	6,0	5,9	5,8
	Jóvenes	Porcentaje	11,2	12,3	14,8	16,8	16,1	15,1	15,0	14,9
Déficit de empleo	Total	Millones		153,0	155,0	175,4	165,3	160,1		
	Mujeres	Millones		80,1	80,5	90,5	86,6	83,4		
	Hombres	Millones		72,9	74,4	85,0	78,8	76,6		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		11,5	11,2	13,0	11,9	11,5		
	Mujeres	Porcentaje		13,6	13,0	15,0	13,9	13,3		
	Hombres	Porcentaje		9,9	9,8	11,4	10,3	10,0		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		45,1	44,0	42,7	43,8	43,5	43,5	43,5

Cuadro C4. Países de ingresos medianos-altos (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		78,1	61,8	68,3	63,4	62,1		
	Mujeres	Millones		48,4	37,5	39,6	37,8	37,0		
	Hombres	Millones		29,7	24,3	28,7	25,6	25,1		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		19,4	18,6	20,7	19,3	19,0		
	Mujeres	Porcentaje		24,9	23,6	25,2	24,2	23,7		
	Hombres	Porcentaje		14,3	14,0	16,6	14,9	14,6		
Empleo informal	Total	Millones		650,1	611,2	576,8	608,3	610,5		
	Mujeres	Millones		273,8	263,0	243,4	259,8	261,4		
	Hombres	Millones		376,3	348,2	333,4	348,5	349,2		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		55,4	49,9	49,2	49,8	49,4		
	Mujeres	Porcentaje		53,7	48,8	47,4	48,4	48,0		
	Hombres	Porcentaje		56,7	50,8	50,6	50,9	50,5		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	466,9	611,0	731,6	702,3	733,5			
Trabajadores independientes	Total	Millones	604,4	562,5	493,1	470,6	489,1			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	43,6	52,1	59,7	59,9	60,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	56,4	47,9	40,3	40,1	40,0			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	277,2	106,5	10,4	10,6	10,1	10,3		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	25,9	9,1	0,8	0,9	0,8	0,8		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C5. Países de ingresos altos

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	537,9	587,5	631,8	625,3	629,0	638,7	642,3	642,2
	Mujeres	Millones	231,4	258,0	280,7	278,2	280,7	286,1	287,5	287,3
	Hombres	Millones	306,5	329,5	351,1	347,1	348,3	352,6	354,8	354,9
	Jóvenes	Millones	74,7	68,1	65,5	62,9	63,7	64,8	64,9	64,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	60,5	60,2	61,0	60,2	60,4	60,9	60,9	60,7
	Mujeres	Porcentaje	50,9	52,0	53,7	53,0	53,3	54,0	53,9	53,7
	Hombres	Porcentaje	70,5	68,7	68,5	67,5	67,6	68,0	68,0	67,8
	Jóvenes	Porcentaje	48,9	44,5	45,2	43,7	44,5	45,1	45,1	44,9
Personas ocupadas	Total	Millones	502,7	539,3	601,7	584,6	593,7	609,9	610,9	610,4
	Mujeres	Millones	214,9	237,2	266,5	259,0	264,3	272,4	272,6	272,2
	Hombres	Millones	287,9	302,1	335,2	325,6	329,5	337,5	338,3	338,2
	Jóvenes	Millones	64,6	56,1	58,4	53,6	55,9	58,1	57,6	57,0
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	56,5	55,3	58,1	56,3	57,0	58,2	57,9	57,7
	Mujeres	Porcentaje	47,2	47,8	51,0	49,3	50,2	51,4	51,1	50,9
	Hombres	Porcentaje	66,3	63,0	65,4	63,3	63,9	65,1	64,8	64,6
	Jóvenes	Porcentaje	42,4	36,7	40,2	37,2	39,1	40,5	40,0	39,7
Desempleo	Total	Millones	35,2	48,2	30,1	40,7	35,2	28,7	31,5	31,8
	Mujeres	Millones	16,6	20,8	14,1	19,2	16,5	13,7	14,9	15,1
	Hombres	Millones	18,6	27,3	15,9	21,5	18,8	15,1	16,6	16,7
	Jóvenes	Millones	10,1	12,0	7,2	9,3	7,8	6,6	7,4	7,5
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,5	8,2	4,8	6,5	5,6	4,5	4,9	5,0
	Mujeres	Porcentaje	7,2	8,1	5,0	6,9	5,9	4,8	5,2	5,3
	Hombres	Porcentaje	6,1	8,3	4,5	6,2	5,4	4,3	4,7	4,7
	Jóvenes	Porcentaje	13,5	17,6	10,9	14,7	12,2	10,3	11,4	11,6
Déficit de empleo	Total	Millones		77,4	56,6	72,1	63,4	55,8		
	Mujeres	Millones		37,5	29,1	36,7	32,0	28,8		
	Hombres	Millones		40,0	27,6	35,4	31,4	27,0		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		12,6	8,6	11,0	9,6	8,4		
	Mujeres	Porcentaje		13,6	9,8	12,4	10,8	9,6		
	Hombres	Porcentaje		11,7	7,6	9,8	8,7	7,4		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		38,1	37,2	35,5	36,4	36,6	36,2	36,3

Cuadro C5. Países de ingresos altos (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		20,4	15,2	18,2	16,3	14,9		
	Mujeres	Millones		10,7	7,9	9,1	8,3	7,7		
	Hombres	Millones		9,7	7,3	9,1	7,9	7,2		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		13,3	10,5	12,6	11,4	10,4		
	Mujeres	Porcentaje		14,4	11,3	13,1	12,0	11,0		
	Hombres	Porcentaje		12,3	9,7	12,3	10,8	9,7		
Empleo informal	Total	Millones		89,9	96,6	90,9	94,2	95,7		
	Mujeres	Millones		38,7	41,3	38,9	40,5	41,1		
	Hombres	Millones		51,2	55,3	52,0	53,7	54,6		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		16,7	16,1	15,5	15,9	15,7		
	Mujeres	Porcentaje		16,3	15,5	15,0	15,3	15,1		
	Hombres	Porcentaje		17,0	16,5	16,0	16,3	16,2		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	423,5	464,3	526,8	511,3	520,5			
Trabajadores independientes	Total	Millones	79,3	75,0	74,8	73,3	73,2			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	84,2	86,1	87,6	87,5	87,7			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	15,8	13,9	12,4	12,5	12,3			

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C6. África

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	301,1	393,1	491,4	497,7	515,3	533,7	550,0	566,3
	Mujeres	Millones	129,5	169,6	211,8	214,0	222,1	230,8	238,3	245,6
	Hombres	Millones	171,5	223,5	279,6	283,7	293,2	302,9	311,7	320,8
	Jóvenes	Millones	78,8	95,2	106,0	107,0	110,6	115,1	118,7	122,3
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,5	63,8	62,5	61,6	62,1	62,6	62,7	62,8
	Mujeres	Porcentaje	54,5	54,3	53,3	52,4	52,9	53,5	53,8	53,9
	Hombres	Porcentaje	74,8	73,5	71,9	71,0	71,4	71,8	71,8	71,9
	Jóvenes	Porcentaje	47,8	45,5	41,9	41,2	41,4	42,0	42,1	42,1
Personas ocupadas	Total	Millones	278,8	367,7	459,4	462,4	478,2	495,8	510,9	526,5
	Mujeres	Millones	120,1	157,1	196,6	197,7	204,7	212,8	219,7	226,5
	Hombres	Millones	158,7	210,5	262,8	264,6	273,5	282,9	291,2	300,0
	Jóvenes	Millones	68,7	84,3	94,8	94,7	98,2	102,2	105,4	108,6
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	59,7	59,6	58,5	57,2	57,6	58,1	58,3	58,4
	Mujeres	Porcentaje	50,5	50,3	49,5	48,4	48,8	49,4	49,6	49,7
	Hombres	Porcentaje	69,3	69,2	67,6	66,2	66,6	67,0	67,1	67,2
	Jóvenes	Porcentaje	41,6	40,2	37,5	36,4	36,8	37,3	37,4	37,4
Desempleo	Total	Millones	22,3	25,5	32,0	35,3	37,0	37,9	39,1	39,8
	Mujeres	Millones	9,5	12,5	15,2	16,3	17,4	18,0	18,6	19,1
	Hombres	Millones	12,8	13,0	16,8	19,0	19,7	20,0	20,5	20,8
	Jóvenes	Millones	10,2	10,9	11,2	12,3	12,4	12,9	13,4	13,7
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	7,4	6,5	6,5	7,1	7,2	7,1	7,1	7,0
	Mujeres	Porcentaje	7,3	7,4	7,2	7,6	7,8	7,8	7,8	7,8
	Hombres	Porcentaje	7,5	5,8	6,0	6,7	6,7	6,6	6,6	6,5
	Jóvenes	Porcentaje	12,9	11,5	10,6	11,5	11,2	11,2	11,2	11,2
Déficit de empleo	Total	Millones		90,8	118,9	126,2	130,8	134,1		
	Mujeres	Millones		52,1	66,8	70,0	72,8	75,0		
	Hombres	Millones		38,7	52,1	56,2	58,0	59,1		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		19,8	20,6	21,4	21,5	21,3		
	Mujeres	Porcentaje		24,9	25,4	26,1	26,2	26,1		
	Hombres	Porcentaje		15,5	16,5	17,5	17,5	17,3		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		38,5	38,0	36,0	36,6	37,4	37,3	37,5

Cuadro C6. África (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		49,5	65,3	69,6	69,7	71,5		
	Mujeres	Millones		32,0	40,6	42,7	43,2	44,3		
	Hombres	Millones		17,5	24,7	26,9	26,5	27,2		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		23,6	25,8	26,8	26,1	26,1		
	Mujeres	Porcentaje		30,7	32,3	33,1	32,6	32,6		
	Hombres	Porcentaje		16,7	19,4	20,6	19,7	19,7		
Empleo informal	Total	Millones		308,2	387,3	391,7	405,4	421,4		
	Mujeres	Millones		139,5	173,4	172,8	180,7	188,0		
	Hombres	Millones		168,6	213,9	218,9	224,7	233,4		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		83,8	84,3	84,7	84,8	85,0		
	Mujeres	Porcentaje		88,8	88,2	87,4	88,2	88,3		
	Hombres	Porcentaje		80,1	81,4	82,7	82,2	82,5		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	72,9	104,7	142,0	141,3	147,0			
Trabajadores independientes	Total	Millones	205,9	263,0	317,4	321,1	331,3			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	26,2	28,5	30,9	30,6	30,7			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	73,8	71,5	69,1	69,4	69,3			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	135,4	136,8	141,4	147,7	150,6	154,1		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	48,6	37,2	30,8	31,9	31,5	31,1		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C7. África Septentrional

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	51,7	66,9	73,1	72,3	74,5	76,7	78,2	79,8
	Mujeres	Millones	11,7	16,1	16,7	16,2	16,5	17,3	17,8	18,2
	Hombres	Millones	40,0	50,8	56,3	56,2	57,9	59,3	60,4	61,6
	Jóvenes	Millones	12,6	13,4	10,2	10,0	10,2	10,5	10,7	11,0
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	47,3	47,8	44,0	42,8	43,2	43,7	43,7	43,7
	Mujeres	Porcentaje	21,4	23,1	20,3	19,2	19,3	19,8	19,9	20,0
	Hombres	Porcentaje	73,0	72,3	67,7	66,2	67,1	67,5	67,4	67,4
	Jóvenes	Porcentaje	34,7	32,4	24,7	23,9	24,3	24,6	24,6	24,6
Personas ocupadas	Total	Millones	43,9	59,8	65,1	63,7	65,8	68,0	69,4	70,9
	Mujeres	Millones	9,3	12,9	13,3	12,8	13,1	13,8	14,1	14,5
	Hombres	Millones	34,6	47,0	51,8	50,9	52,7	54,2	55,3	56,4
	Jóvenes	Millones	8,8	10,2	7,6	7,3	7,6	7,9	8,0	8,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	40,2	42,8	39,2	37,7	38,2	38,8	38,8	38,8
	Mujeres	Porcentaje	17,0	18,5	16,0	15,2	15,3	15,7	15,8	15,9
	Hombres	Porcentaje	63,2	66,9	62,3	60,0	61,0	61,6	61,7	61,7
	Jóvenes	Porcentaje	24,3	24,6	18,3	17,5	18,0	18,3	18,3	18,4
Desempleo	Total	Millones	7,8	7,0	8,0	8,7	8,6	8,7	8,8	8,9
	Mujeres	Millones	2,4	3,2	3,5	3,4	3,4	3,5	3,7	3,7
	Hombres	Millones	5,4	3,8	4,5	5,3	5,2	5,1	5,2	5,2
	Jóvenes	Millones	3,8	3,2	2,6	2,7	2,6	2,7	2,7	2,8
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	15,0	10,5	10,9	12,0	11,6	11,3	11,3	11,1
	Mujeres	Porcentaje	20,6	20,1	20,9	21,0	20,5	20,4	20,5	20,5
	Hombres	Porcentaje	13,4	7,5	8,0	9,4	9,0	8,6	8,5	8,4
	Jóvenes	Porcentaje	30,0	24,1	25,8	26,9	25,8	25,4	25,5	25,3
Déficit de empleo	Total	Millones		17,1	20,7	22,0	22,0	22,3		
	Mujeres	Millones		8,5	9,8	9,8	9,7	10,1		
	Hombres	Millones		8,7	10,9	12,3	12,3	12,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		22,3	24,1	25,7	25,1	24,7		
	Mujeres	Porcentaje		39,7	42,5	43,3	42,6	42,3		
	Hombres	Porcentaje		15,6	17,4	19,4	18,9	18,3		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		42,8	42,1	39,3	40,4	41,6	41,5	41,7

Cuadro C7. África Septentrional (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		12,5	11,6	12,4	11,8	12,0		
	Mujeres	Millones		9,2	8,0	8,4	8,1	8,2		
	Hombres	Millones		3,4	3,6	4,0	3,8	3,8		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		30,3	28,0	29,7	28,1	28,0		
	Mujeres	Porcentaje		45,3	39,3	41,1	39,0	39,0		
	Hombres	Porcentaje		15,9	17,2	18,7	17,5	17,3		
Empleo informal	Total	Millones		38,5	45,0	44,0	45,6	48,1		
	Mujeres	Millones		8,2	8,2	7,7	8,1	8,5		
	Hombres	Millones		30,3	36,8	36,3	37,5	39,6		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		64,4	69,2	69,1	69,2	70,7		
	Mujeres	Porcentaje		63,9	62,1	60,4	61,4	61,4		
	Hombres	Porcentaje		64,5	71,0	71,3	71,2	73,1		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	24,0	34,9	41,8	41,3	43,0			
Trabajadores independientes	Total	Millones	19,9	24,9	23,3	22,4	22,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	54,6	58,3	64,2	64,9	65,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	45,4	41,7	35,8	35,1	34,6			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	2,0	1,6	1,8	2,0	2,1	2,2		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	4,6	2,6	2,8	3,1	3,2	3,2		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C8. África Subsahariana

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	249,4	326,3	418,3	425,4	440,8	457,1	471,7	486,5
	Mujeres	Millones	117,9	153,5	195,1	197,9	205,6	213,5	220,5	227,4
	Hombres	Millones	131,5	172,7	223,3	227,5	235,3	243,6	251,2	259,2
	Jóvenes	Millones	66,2	81,8	95,8	97,0	100,3	104,6	108,0	111,3
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	69,7	68,5	67,5	66,6	67,0	67,4	67,6	67,6
	Mujeres	Porcentaje	64,3	63,3	62,0	61,1	61,6	62,2	62,3	62,4
	Hombres	Porcentaje	75,4	73,9	73,1	72,2	72,5	72,9	73,0	73,0
	Jóvenes	Porcentaje	51,5	48,7	45,2	44,5	44,7	45,2	45,3	45,3
Personas ocupadas	Total	Millones	234,9	307,8	394,3	398,7	412,4	427,8	441,5	455,6
	Mujeres	Millones	110,8	144,3	183,3	185,0	191,6	199,1	205,5	212,1
	Hombres	Millones	124,1	163,6	211,0	213,7	220,8	228,7	236,0	243,5
	Jóvenes	Millones	59,8	74,1	87,2	87,4	90,6	94,4	97,4	100,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	65,7	64,6	63,6	62,4	62,7	63,1	63,2	63,3
	Mujeres	Porcentaje	60,5	59,5	58,3	57,1	57,4	57,9	58,1	58,2
	Hombres	Porcentaje	71,1	70,0	69,1	67,9	68,1	68,4	68,5	68,6
	Jóvenes	Porcentaje	46,6	44,1	41,2	40,1	40,3	40,8	40,8	40,9
Desempleo	Total	Millones	14,5	18,4	24,0	26,6	28,4	29,3	30,3	30,9
	Mujeres	Millones	7,1	9,3	11,7	12,9	14,0	14,4	15,0	15,3
	Hombres	Millones	7,4	9,2	12,3	13,8	14,5	14,8	15,3	15,6
	Jóvenes	Millones	6,4	7,7	8,6	9,6	9,7	10,2	10,6	10,9
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	5,8	5,7	5,7	6,3	6,4	6,4	6,4	6,4
	Mujeres	Porcentaje	6,0	6,0	6,0	6,5	6,8	6,8	6,8	6,7
	Hombres	Porcentaje	5,7	5,3	5,5	6,0	6,1	6,1	6,1	6,0
	Jóvenes	Porcentaje	9,6	9,4	9,0	9,9	9,7	9,8	9,8	9,8
Déficit de empleo	Total	Millones		73,7	98,2	104,2	108,8	111,9		
	Mujeres	Millones		43,6	57,0	60,2	63,1	64,9		
	Hombres	Millones		30,1	41,2	44,0	45,7	47,0		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		19,3	19,9	20,7	20,9	20,7		
	Mujeres	Porcentaje		23,2	23,7	24,6	24,8	24,6		
	Hombres	Porcentaje		15,5	16,3	17,1	17,2	17,0		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		37,6	37,3	35,5	36,0	36,7	36,7	36,8

Cuadro C8. África Subsahariana (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		36,9	53,7	57,2	57,9	59,5		
	Mujeres	Millones		22,8	32,6	34,3	35,1	36,1		
	Hombres	Millones		14,2	21,1	22,9	22,8	23,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		22,0	25,4	26,2	25,8	25,7		
	Mujeres	Porcentaje		27,1	31,0	31,6	31,4	31,4		
	Hombres	Porcentaje		16,8	19,8	20,9	20,1	20,1		
Empleo informal	Total	Millones		269,6	342,3	347,7	359,8	373,3		
	Mujeres	Millones		131,3	165,2	165,1	172,6	179,5		
	Hombres	Millones		138,3	177,1	182,6	187,2	193,8		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		87,6	86,8	87,2	87,2	87,3		
	Mujeres	Porcentaje		91,0	90,1	89,2	90,1	90,2		
	Hombres	Porcentaje		84,6	83,9	85,4	84,8	84,7		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	49,0	69,8	100,3	100,0	103,9			
Trabajadores independientes	Total	Millones	186,0	238,1	294,1	298,7	308,4			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	20,8	22,7	25,4	25,1	25,2			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	79,2	77,3	74,6	74,9	74,8			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	133,4	135,2	139,5	145,7	148,5	151,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	56,8	43,9	35,4	36,6	36,0	35,5		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C9. América Latina y el Caribe

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	221,5	270,7	310,8	292,5	307,8	315,0	317,9	322,5
	Mujeres	Millones	85,1	110,2	129,9	120,1	127,6	132,0	133,4	135,6
	Hombres	Millones	136,4	160,5	180,9	172,4	180,1	183,0	184,5	187,0
	Jóvenes	Millones	54,2	55,3	52,7	47,4	50,3	50,7	50,1	49,9
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	62,7	63,6	63,6	59,1	61,6	62,4	62,2	62,4
	Mujeres	Porcentaje	47,2	50,6	51,9	47,4	49,8	51,0	50,9	51,1
	Hombres	Porcentaje	79,0	77,2	75,9	71,5	73,9	74,3	74,1	74,2
	Jóvenes	Porcentaje	53,9	51,4	49,0	44,2	47,1	47,6	47,2	47,3
Personas ocupadas	Total	Millones	200,9	251,6	286,0	262,6	279,4	292,9	295,8	300,1
	Mujeres	Millones	75,1	100,5	117,4	105,6	113,1	120,6	122,0	124,0
	Hombres	Millones	125,7	151,1	168,7	157,0	166,3	172,3	173,8	176,2
	Jóvenes	Millones	44,8	47,2	43,2	37,4	40,6	42,9	42,2	42,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	56,9	59,1	58,5	53,1	55,9	58,0	57,9	58,0
	Mujeres	Porcentaje	41,6	46,1	46,9	41,7	44,1	46,5	46,5	46,7
	Hombres	Porcentaje	72,8	72,7	70,7	65,1	68,2	70,0	69,8	69,9
	Jóvenes	Porcentaje	44,7	43,9	40,2	34,9	38,0	40,3	39,9	39,9
Desempleo	Total	Millones	20,7	19,1	24,8	29,8	28,4	22,1	22,1	22,4
	Mujeres	Millones	10,0	9,7	12,6	14,5	14,6	11,4	11,4	11,6
	Hombres	Millones	10,7	9,4	12,2	15,4	13,8	10,7	10,7	10,8
	Jóvenes	Millones	9,3	8,1	9,5	10,1	9,7	7,8	7,8	7,8
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	9,3	7,1	8,0	10,2	9,2	7,0	7,0	6,9
	Mujeres	Porcentaje	11,7	8,8	9,7	12,0	11,4	8,6	8,6	8,6
	Hombres	Porcentaje	7,8	5,9	6,8	8,9	7,7	5,9	5,8	5,8
	Jóvenes	Porcentaje	17,2	14,6	17,9	21,2	19,2	15,4	15,6	15,6
Déficit de empleo	Total	Millones		49,2	58,0	70,0	64,6	57,1		
	Mujeres	Millones		30,7	34,7	40,1	38,7	34,4		
	Hombres	Millones		18,4	23,4	29,8	25,9	22,6		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		16,3	16,9	21,0	18,8	16,3		
	Mujeres	Porcentaje		23,4	22,8	27,5	25,5	22,2		
	Hombres	Porcentaje		10,9	12,2	16,0	13,5	11,6		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		40,2	38,7	35,8	38,8	39,6	39,1	39,0

Cuadro C9. América Latina y el Caribe (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		21,8	23,1	26,0	23,3	21,6		
	Mujeres	Millones		15,0	15,3	16,3	15,1	14,1		
	Hombres	Millones		6,7	7,9	9,7	8,3	7,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		20,2	21,5	24,3	21,8	20,3		
	Mujeres	Porcentaje		28,2	28,7	30,9	28,6	26,9		
	Hombres	Porcentaje		12,4	14,4	17,8	15,3	13,9		
Empleo informal	Total	Millones		142,9	153,2	137,7	149,4	157,4		
	Mujeres	Millones		57,2	61,8	53,6	58,8	63,2		
	Hombres	Millones		85,7	91,5	84,2	90,6	94,3		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		56,8	53,6	52,4	53,5	53,7		
	Mujeres	Porcentaje		56,9	52,6	50,7	52,0	52,4		
	Hombres	Porcentaje		56,7	54,2	53,6	54,5	54,7		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	121,1	158,2	180,7	164,7	174,3			
Trabajadores independientes	Total	Millones	79,8	93,3	105,3	98,0	105,1			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	60,3	62,9	63,2	62,7	62,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	39,7	37,1	36,8	37,3	37,6			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	17,6	8,7	9,3	9,6	9,1	9,4		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	8,7	3,4	3,2	3,6	3,3	3,2		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C10. América del Norte

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	162,6	177,3	190,9	188,3	189,6	192,9	194,5	195,2
	Mujeres	Millones	74,5	82,5	88,3	87,1	87,7	89,7	90,5	90,7
	Hombres	Millones	88,1	94,7	102,5	101,2	101,9	103,2	104,1	104,5
	Jóvenes	Millones	26,4	25,0	25,2	24,3	25,1	25,3	25,5	25,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	65,9	63,8	62,9	61,6	61,6	62,2	62,2	61,9
	Mujeres	Porcentaje	58,9	58,1	57,4	56,1	56,1	56,9	56,9	56,6
	Hombres	Porcentaje	73,3	69,8	68,7	67,3	67,3	67,7	67,7	67,4
	Jóvenes	Porcentaje	60,3	51,5	52,1	50,2	51,7	51,8	51,9	51,6
Personas ocupadas	Total	Millones	155,6	160,5	183,4	172,8	179,0	185,6	185,4	185,5
	Mujeres	Millones	71,3	75,5	85,0	79,7	82,9	86,3	86,3	86,4
	Hombres	Millones	84,4	84,9	98,5	93,1	96,1	99,2	99,0	99,2
	Jóvenes	Millones	23,8	20,5	23,0	20,6	22,6	23,3	23,0	22,7
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	63,1	57,8	60,5	56,5	58,2	59,9	59,3	58,8
	Mujeres	Porcentaje	56,3	53,2	55,2	51,3	53,1	54,8	54,3	53,9
	Hombres	Porcentaje	70,2	62,6	66,0	61,9	63,5	65,1	64,4	63,9
	Jóvenes	Porcentaje	54,5	42,3	47,6	42,4	46,5	47,6	46,6	46,1
Desempleo	Total	Millones	7,0	16,8	7,4	15,4	10,6	7,3	9,2	9,7
	Mujeres	Millones	3,2	7,0	3,3	7,4	4,8	3,3	4,1	4,4
	Hombres	Millones	3,7	9,8	4,1	8,1	5,8	4,0	5,0	5,3
	Jóvenes	Millones	2,5	4,5	2,2	3,8	2,5	2,1	2,6	2,7
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	4,3	9,5	3,9	8,2	5,6	3,8	4,7	5,0
	Mujeres	Porcentaje	4,4	8,5	3,8	8,5	5,4	3,7	4,6	4,8
	Hombres	Porcentaje	4,2	10,3	4,0	8,0	5,7	3,9	4,8	5,1
	Jóvenes	Porcentaje	9,6	17,9	8,7	15,5	10,1	8,1	10,1	10,7
Déficit de empleo	Total	Millones		20,2	9,9	18,8	13,6	10,2		
	Mujeres	Millones		8,6	4,6	9,0	6,3	4,8		
	Hombres	Millones		11,5	5,3	9,8	7,3	5,4		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		11,2	5,1	9,8	7,1	5,2		
	Mujeres	Porcentaje		10,3	5,1	10,1	7,0	5,3		
	Hombres	Porcentaje		11,9	5,1	9,5	7,1	5,1		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		35,5	35,8	34,7	35,3	35,3	34,8	35,0

Cuadro C10. América del Norte (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		7,3	5,1	6,9	6,0	5,5		
	Mujeres	Millones		3,6	2,6	3,4	3,0	2,8		
	Hombres	Millones		3,7	2,5	3,5	3,0	2,7		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		15,1	10,6	14,3	12,3	11,3		
	Mujeres	Porcentaje		15,4	11,0	14,4	12,5	11,6		
	Hombres	Porcentaje		14,9	10,2	14,1	12,0	11,0		
Empleo informal	Total	Millones		18,3	18,0	16,5	17,4	17,8		
	Mujeres	Millones		8,3	8,0	7,3	7,7	8,0		
	Hombres	Millones		10,1	10,0	9,2	9,7	9,8		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		11,4	9,8	9,6	9,7	9,6		
	Mujeres	Porcentaje		10,9	9,4	9,2	9,3	9,2		
	Hombres	Porcentaje		11,9	10,2	9,8	10,1	9,9		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	142,6	147,7	170,3	160,2	165,8			
Trabajadores independientes	Total	Millones	13,0	12,8	13,1	12,7	13,2			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	91,6	92,0	92,9	92,7	92,6			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	8,4	8,0	7,1	7,3	7,4			

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C11. Estados Árabes (no pertenecientes al CCG)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	18,2	23,5	29,7	29,9	30,7	32,1	33,5	34,9
	Mujeres	Millones	3,2	3,7	4,5	4,5	4,6	5,0	5,3	5,5
	Hombres	Millones	14,9	19,8	25,2	25,4	26,0	27,1	28,2	29,4
	Jóvenes	Millones	5,3	5,9	6,3	6,2	6,5	6,8	7,1	7,3
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	44,8	41,2	41,6	40,6	40,5	41,0	41,5	41,8
	Mujeres	Porcentaje	15,8	12,7	12,5	12,1	12,2	12,7	13,0	13,2
	Hombres	Porcentaje	74,2	70,0	71,1	69,3	69,0	69,7	70,2	70,6
	Jóvenes	Porcentaje	35,6	29,9	27,6	26,2	26,9	27,3	27,6	27,8
Personas ocupadas	Total	Millones	16,4	21,1	25,6	25,4	26,1	27,5	28,7	30,0
	Mujeres	Millones	2,8	3,0	3,4	3,4	3,5	3,7	3,9	4,1
	Hombres	Millones	13,5	18,0	22,2	22,1	22,7	23,8	24,8	25,9
	Jóvenes	Millones	4,3	4,7	4,5	4,3	4,5	4,8	5,0	5,1
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	40,3	37,0	35,9	34,6	34,5	35,2	35,6	35,9
	Mujeres	Porcentaje	13,8	10,6	9,6	9,1	9,1	9,5	9,7	9,8
	Hombres	Porcentaje	67,2	63,7	62,6	60,3	60,1	61,1	61,7	62,2
	Jóvenes	Porcentaje	29,0	23,7	19,6	18,0	18,7	19,2	19,4	19,6
Desempleo	Total	Millones	1,8	2,4	4,1	4,4	4,5	4,6	4,8	4,9
	Mujeres	Millones	0,4	0,6	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4
	Hombres	Millones	1,4	1,8	3,0	3,3	3,4	3,3	3,4	3,5
	Jóvenes	Millones	1,0	1,2	1,8	1,9	2,0	2,0	2,1	2,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	10,0	10,1	13,7	14,8	14,8	14,3	14,2	14,2
	Mujeres	Porcentaje	13,0	16,7	23,7	24,9	25,3	25,3	25,6	25,8
	Hombres	Porcentaje	9,3	8,9	12,0	13,1	12,9	12,3	12,1	12,0
	Jóvenes	Porcentaje	18,5	20,6	28,9	31,3	30,4	29,8	29,6	29,7
Déficit de empleo	Total	Millones		5,7	8,8	9,3	9,7	9,9		
	Mujeres	Millones		2,1	3,3	3,4	3,5	3,8		
	Hombres	Millones		3,6	5,5	5,9	6,2	6,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		21,3	25,7	26,8	27,1	26,6		
	Mujeres	Porcentaje		40,9	49,0	49,9	50,5	50,3		
	Hombres	Porcentaje		16,7	20,0	21,2	21,4	20,6		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		42,0	41,1	38,9	40,2	41,0	40,9	41,1

Cuadro C11. Estados Árabes (no pertenecientes al CCG) (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		7,4	8,7	9,1	9,1	9,3		
	Mujeres	Millones		5,5	6,0	6,2	6,3	6,5		
	Hombres	Millones		1,9	2,7	2,9	2,8	2,8		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		37,6	37,7	38,6	37,5	37,4		
	Mujeres	Porcentaje		57,0	53,5	53,5	53,0	53,0		
	Hombres	Porcentaje		18,8	22,6	24,4	22,7	22,4		
Empleo informal	Total	Millones		13,6	17,6	17,5	18,0	19,1		
	Mujeres	Millones		1,7	1,8	1,7	1,8	2,0		
	Hombres	Millones		11,9	15,7	15,7	16,2	17,2		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		64,4	68,6	68,8	68,8	69,6		
	Mujeres	Porcentaje		55,1	52,9	51,5	52,4	52,6		
	Hombres	Porcentaje		66,0	71,0	71,4	71,3	72,2		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	9,5	13,1	15,7	15,6	16,1			
Trabajadores independientes	Total	Millones	6,8	7,9	9,9	9,8	10,1			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	58,4	62,4	61,2	61,3	61,5			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	41,6	37,6	38,8	38,7	38,5			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	0,2	0,3	5,8	5,0	5,5	5,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	1,4	1,4	22,7	19,6	20,9	21,4		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C12. Estados Árabes (pertenecientes al CCG)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	11,4	21,5	29,9	30,0	29,5	30,0	30,6	31,2
	Mujeres	Millones	1,6	3,3	5,2	5,8	5,5	5,7	5,9	6,1
	Hombres	Millones	9,8	18,2	24,7	24,1	24,0	24,3	24,7	25,1
	Jóvenes	Millones	1,7	2,8	2,4	2,3	2,0	2,0	2,1	2,2
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	56,5	61,7	66,6	66,8	66,1	66,5	66,7	67,0
	Mujeres	Porcentaje	21,3	26,5	32,9	36,4	34,2	34,7	35,3	35,8
	Hombres	Porcentaje	77,4	81,3	85,0	83,8	84,2	84,6	84,9	85,2
	Jóvenes	Porcentaje	27,8	30,3	28,7	28,5	27,1	27,0	27,3	27,8
Personas ocupadas	Total	Millones	11,0	20,7	28,8	28,3	28,1	28,8	29,4	29,9
	Mujeres	Millones	1,5	2,9	4,6	5,0	4,7	5,0	5,1	5,3
	Hombres	Millones	9,5	17,7	24,2	23,3	23,4	23,8	24,2	24,6
	Jóvenes	Millones	1,5	2,4	2,0	1,8	1,6	1,7	1,7	1,8
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	54,5	59,3	64,0	63,2	63,0	63,8	64,0	64,1
	Mujeres	Porcentaje	19,8	23,6	28,6	31,3	29,3	30,2	30,6	30,8
	Hombres	Porcentaje	75,0	79,2	83,5	81,0	82,2	83,0	83,4	83,6
	Jóvenes	Porcentaje	23,7	26,1	24,4	22,7	22,1	22,5	22,8	22,9
Desempleo	Total	Millones	0,4	0,8	1,1	1,6	1,4	1,2	1,2	1,3
	Mujeres	Millones	0,1	0,4	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9
	Hombres	Millones	0,3	0,5	0,4	0,8	0,6	0,5	0,4	0,5
	Jóvenes	Millones	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,6	3,9	3,8	5,4	4,7	4,0	4,0	4,3
	Mujeres	Porcentaje	6,8	11,1	13,2	14,1	14,4	13,0	13,2	14,0
	Hombres	Porcentaje	3,1	2,6	1,8	3,4	2,5	1,9	1,8	1,9
	Jóvenes	Porcentaje	14,7	13,8	14,9	20,6	18,5	16,6	16,7	17,6
Déficit de empleo	Total	Millones		1,9	2,7	3,6	2,9	2,7		
	Mujeres	Millones		0,8	1,4	1,8	1,4	1,4		
	Hombres	Millones		1,0	1,3	1,7	1,5	1,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		8,3	8,6	11,2	9,4	8,5		
	Mujeres	Porcentaje		22,2	23,8	26,9	23,4	22,5		
	Hombres	Porcentaje		5,6	5,0	6,9	6,0	5,0		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		49,2	47,9	43,2	44,7	46,0	46,0	46,3

Cuadro C12. Estados Árabes (pertenecientes al CCG) (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		2,0	1,5	1,8	1,4	1,3		
	Mujeres	Millones		1,2	1,0	1,1	0,9	0,9		
	Hombres	Millones		0,8	0,5	0,7	0,4	0,4		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		22,0	17,7	22,4	18,4	18,0		
	Mujeres	Porcentaje		32,6	27,5	29,9	27,2	26,7		
	Hombres	Porcentaje		14,5	10,2	16,3	10,9	10,2		
Empleo informal	Total	Millones		8,3	11,8	11,3	11,4	11,9		
	Mujeres	Millones		1,1	1,6	1,7	1,6	1,7		
	Hombres	Millones		7,3	10,2	9,6	9,8	10,2		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		40,3	41,0	39,9	40,6	41,5		
	Mujeres	Porcentaje		35,8	35,6	33,7	34,3	34,8		
	Hombres	Porcentaje		41,1	42,1	41,2	41,8	42,9		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	10,4	20,0	27,5	27,0	26,8			
Trabajadores independientes	Total	Millones	0,6	0,7	1,3	1,3	1,3			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	94,7	96,6	95,4	95,3	95,3			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	5,3	3,4	4,6	4,7	4,7			

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C13. Asia Oriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	851,0	902,3	914,1	889,2	918,6	920,9	917,5	916,5
	Mujeres	Millones	381,7	398,2	411,5	399,5	414,5	415,5	413,6	412,9
	Hombres	Millones	469,3	504,1	502,6	489,7	504,1	505,4	503,8	503,6
	Jóvenes	Millones	152,3	139,5	93,2	86,7	88,6	88,5	87,7	87,6
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	74,5	69,5	66,8	64,7	66,5	66,4	65,9	65,5
	Mujeres	Porcentaje	67,2	61,7	60,4	58,4	60,3	60,2	59,7	59,3
	Hombres	Porcentaje	81,7	77,2	73,0	70,9	72,7	72,5	72,0	71,6
	Jóvenes	Porcentaje	64,6	55,4	49,2	46,4	47,8	47,9	47,4	47,1
Personas ocupadas	Total	Millones	822,1	861,5	874,6	846,9	878,5	878,4	877,0	876,7
	Mujeres	Millones	370,3	382,6	396,0	382,8	398,6	398,7	397,7	397,3
	Hombres	Millones	451,7	479,0	478,7	464,1	479,9	479,7	479,4	479,5
	Jóvenes	Millones	141,6	125,8	83,7	76,4	78,2	77,6	77,3	77,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	72,0	66,3	63,9	61,6	63,6	63,3	63,0	62,6
	Mujeres	Porcentaje	65,2	59,2	58,1	56,0	58,0	57,8	57,4	57,0
	Hombres	Porcentaje	78,7	73,3	69,6	67,2	69,2	68,9	68,5	68,2
	Jóvenes	Porcentaje	60,1	50,0	44,2	40,8	42,2	42,0	41,8	41,6
Desempleo	Total	Millones	29,0	40,8	39,5	42,3	40,1	42,5	40,4	39,7
	Mujeres	Millones	11,4	15,7	15,6	16,6	15,9	16,8	16,0	15,7
	Hombres	Millones	17,6	25,1	23,9	25,6	24,2	25,7	24,5	24,1
	Jóvenes	Millones	10,7	13,6	9,5	10,4	10,4	10,9	10,4	10,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,4	4,5	4,3	4,8	4,4	4,6	4,4	4,3
	Mujeres	Porcentaje	3,0	3,9	3,8	4,2	3,8	4,0	3,9	3,8
	Hombres	Porcentaje	3,8	5,0	4,8	5,2	4,8	5,1	4,9	4,8
	Jóvenes	Porcentaje	7,0	9,8	10,2	12,0	11,7	12,3	11,8	11,7
Déficit de empleo	Total	Millones		84,4	75,3	82,0	77,9	80,4		
	Mujeres	Millones		40,1	35,9	39,5	37,1	38,1		
	Hombres	Millones		44,3	39,4	42,4	40,8	42,3		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		8,9	7,9	8,8	8,1	8,4		
	Mujeres	Porcentaje		9,5	8,3	9,4	8,5	8,7		
	Hombres	Porcentaje		8,5	7,6	8,4	7,8	8,1		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		46,8	45,8	45,3	45,7	45,1	45,0	45,0

Cuadro C13. Asia Oriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		41,9	27,3	30,6	28,7	28,8		
	Mujeres	Millones		24,2	15,4	16,5	16,0	15,9		
	Hombres	Millones		17,7	11,9	14,2	12,8	12,9		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		16,6	14,4	16,4	15,5	15,6		
	Mujeres	Porcentaje		20,2	17,4	18,9	18,5	18,5		
	Hombres	Porcentaje		13,4	11,7	14,2	12,9	13,1		
Empleo informal	Total	Millones		477,6	429,7	411,3	430,4	424,3		
	Mujeres	Millones		205,7	191,8	180,6	191,5	188,9		
	Hombres	Millones		271,8	237,9	230,7	238,9	235,4		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		55,4	49,1	48,6	49,0	48,3		
	Mujeres	Porcentaje		53,8	48,4	47,2	48,0	47,4		
	Hombres	Porcentaje		56,8	49,7	49,7	49,8	49,1		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	309,2	407,0	501,1	488,8	508,9			
Trabajadores independientes	Total	Millones	512,9	454,6	373,5	358,1	369,6			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	37,6	47,2	57,3	57,7	57,9			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	62,4	52,8	42,7	42,3	42,1			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	258,4	99,7	2,7	2,5	2,6	2,6		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	31,4	11,6	0,3	0,3	0,3	0,3		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C14. Asia Sudoriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	246,5	294,0	333,5	330,2	332,0	338,6	343,3	348,1
	Mujeres	Millones	103,2	121,8	139,3	137,5	138,8	141,9	143,9	145,9
	Hombres	Millones	143,4	172,2	194,1	192,8	193,2	196,7	199,5	202,2
	Jóvenes	Millones	54,9	53,1	49,6	47,2	45,6	46,0	46,4	46,9
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	68,5	67,7	67,2	65,7	65,3	65,9	66,0	66,1
	Mujeres	Porcentaje	56,6	55,6	55,7	54,3	54,2	54,8	54,9	54,9
	Hombres	Porcentaje	80,7	79,9	78,9	77,3	76,6	77,2	77,3	77,4
	Jóvenes	Porcentaje	53,9	49,4	46,0	43,8	42,3	42,6	42,9	43,2
Personas ocupadas	Total	Millones	237,0	284,5	325,4	320,4	322,5	329,9	334,9	339,2
	Mujeres	Millones	99,1	117,7	136,1	133,5	135,2	138,5	140,6	142,4
	Hombres	Millones	137,9	166,8	189,3	186,8	187,4	191,4	194,4	196,8
	Jóvenes	Millones	48,9	47,9	45,2	42,4	41,1	41,7	42,3	42,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	65,9	65,5	65,6	63,8	63,4	64,2	64,4	64,4
	Mujeres	Porcentaje	54,4	53,7	54,4	52,7	52,8	53,5	53,6	53,6
	Hombres	Porcentaje	77,6	77,4	76,9	75,0	74,3	75,1	75,3	75,3
	Jóvenes	Porcentaje	47,9	44,5	42,0	39,4	38,2	38,7	39,1	39,2
Desempleo	Total	Millones	9,5	9,6	8,0	9,9	9,5	8,7	8,4	8,9
	Mujeres	Millones	4,1	4,1	3,2	3,9	3,7	3,4	3,3	3,5
	Hombres	Millones	5,5	5,4	4,8	5,9	5,8	5,4	5,1	5,4
	Jóvenes	Millones	6,1	5,2	4,4	4,8	4,4	4,3	4,1	4,4
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,9	3,3	2,4	3,0	2,9	2,6	2,4	2,6
	Mujeres	Porcentaje	4,0	3,4	2,3	2,9	2,6	2,4	2,3	2,4
	Hombres	Porcentaje	3,8	3,2	2,5	3,1	3,0	2,7	2,6	2,7
	Jóvenes	Porcentaje	11,1	9,8	8,8	10,1	9,8	9,3	8,9	9,4
Déficit de empleo	Total	Millones		26,2	22,2	26,3	27,8	27,0		
	Mujeres	Millones		15,2	12,1	13,1	14,5	14,3		
	Hombres	Millones		11,0	10,1	13,2	13,3	12,7		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		8,4	6,4	7,6	7,9	7,6		
	Mujeres	Porcentaje		11,4	8,2	8,9	9,7	9,4		
	Hombres	Porcentaje		6,2	5,1	6,6	6,6	6,2		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		42,6	40,4	38,3	38,6	39,9	39,5	39,6

Cuadro C14. Asia Sudoriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		21,9	18,8	20,9	20,0	19,7		
	Mujeres	Millones		14,0	11,6	12,3	11,5	11,4		
	Hombres	Millones		7,9	7,2	8,6	8,5	8,2		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		20,4	17,5	19,4	18,6	18,3		
	Mujeres	Porcentaje		26,5	22,1	23,4	22,0	21,8		
	Hombres	Porcentaje		14,5	13,0	15,6	15,4	14,9		
Empleo informal	Total	Millones		224,9	229,8	226,5	227,9	229,7		
	Mujeres	Millones		92,9	96,1	93,2	95,1	96,1		
	Hombres	Millones		132,0	133,7	133,3	132,8	133,6		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		79,1	70,6	70,7	70,7	69,6		
	Mujeres	Porcentaje		79,0	70,6	69,8	70,4	69,4		
	Hombres	Porcentaje		79,1	70,6	71,3	70,9	69,8		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	80,6	118,8	165,6	161,3	163,9			
Trabajadores independientes	Total	Millones	156,4	165,6	159,8	159,0	158,6			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	34,0	41,8	50,9	50,4	50,8			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	66,0	58,2	49,1	49,6	49,2			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	69,6	25,2	8,0	9,0	8,0	6,7		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	29,4	8,9	2,5	2,8	2,5	2,0		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C15. Asia Meridional

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	523,3	632,3	699,2	694,3	712,3	733,6	746,5	758,4
	Mujeres	Millones	127,9	158,3	169,8	165,5	171,4	178,5	182,2	184,9
	Hombres	Millones	395,3	474,0	529,3	528,8	540,9	555,1	564,3	573,5
	Jóvenes	Millones	125,3	126,6	111,8	107,6	111,7	114,3	114,7	114,6
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	55,7	53,6	50,0	48,8	49,3	50,1	50,2	50,2
	Mujeres	Porcentaje	28,0	27,4	24,7	23,7	24,1	24,8	24,9	24,9
	Hombres	Porcentaje	81,9	78,6	74,3	73,0	73,6	74,5	74,6	74,6
	Jóvenes	Porcentaje	43,4	37,4	31,0	29,7	30,7	31,3	31,3	31,2
Personas ocupadas	Total	Millones	487,0	586,0	654,5	629,9	658,9	680,8	692,5	703,2
	Mujeres	Millones	118,3	145,9	158,3	150,7	158,0	165,0	168,3	170,7
	Hombres	Millones	368,7	440,1	496,2	479,2	500,8	515,8	524,2	532,6
	Jóvenes	Millones	109,7	106,9	90,2	80,8	89,2	91,8	91,7	91,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	51,8	49,7	46,8	44,3	45,6	46,5	46,5	46,5
	Mujeres	Porcentaje	25,9	25,3	23,1	21,6	22,3	22,9	23,0	23,0
	Hombres	Porcentaje	76,4	73,0	69,7	66,2	68,1	69,2	69,3	69,3
	Jóvenes	Porcentaje	38,0	31,6	25,0	22,3	24,5	25,1	25,0	24,9
Desempleo	Total	Millones	36,3	46,3	44,6	64,4	53,4	52,8	54,1	55,1
	Mujeres	Millones	9,6	12,5	11,5	14,8	13,3	13,5	13,9	14,2
	Hombres	Millones	26,7	33,9	33,1	49,6	40,1	39,3	40,1	40,9
	Jóvenes	Millones	15,6	19,7	21,6	26,8	22,5	22,6	23,0	23,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,9	7,3	6,4	9,3	7,5	7,2	7,2	7,3
	Mujeres	Porcentaje	7,5	7,9	6,8	8,9	7,8	7,5	7,6	7,7
	Hombres	Porcentaje	6,7	7,1	6,3	9,4	7,4	7,1	7,1	7,1
	Jóvenes	Porcentaje	12,5	15,6	19,3	24,9	20,2	19,7	20,0	20,3
Déficit de empleo	Total	Millones		90,0	83,1	116,5	93,0	92,3		
	Mujeres	Millones		32,6	29,4	37,7	31,0	31,5		
	Hombres	Millones		57,4	53,8	78,9	62,1	60,9		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,3	11,3	15,6	12,4	11,9		
	Mujeres	Porcentaje		18,3	15,7	20,0	16,4	16,0		
	Hombres	Porcentaje		11,5	9,8	14,1	11,0	10,6		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		47,6	46,8	42,7	44,8	45,9	45,7	45,9

Cuadro C15. Asia Meridional (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		100,5	110,9	120,6	115,9	115,9		
	Mujeres	Millones		81,5	83,5	85,3	86,0	86,8		
	Hombres	Millones		19,0	27,3	35,3	29,9	29,1		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		29,7	30,7	33,3	31,8	31,7		
	Mujeres	Porcentaje		49,9	48,2	49,0	49,1	49,5		
	Hombres	Porcentaje		10,8	14,6	18,8	15,8	15,3		
Empleo informal	Total	Millones		505,6	568,7	547,2	573,9	590,6		
	Mujeres	Millones		130,9	140,1	131,0	139,2	145,1		
	Hombres	Millones		374,8	428,6	416,1	434,7	445,6		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		86,3	86,9	86,9	87,1	86,8		
	Mujeres	Porcentaje		89,7	88,5	86,9	88,1	87,9		
	Hombres	Porcentaje		85,2	86,4	86,8	86,8	86,4		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	100,9	132,2	192,1	183,1	193,9			
Trabajadores independientes	Total	Millones	386,1	453,8	462,4	446,8	464,9			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	20,7	22,6	29,4	29,1	29,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	79,3	77,4	70,6	70,9	70,6			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	175,9	131,0	49,5	52,3	42,8	33,6		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	36,1	22,4	7,6	8,3	6,5	4,9		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C16. El Pacífico

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	14,8	17,4	20,6	20,7	21,3	21,7	21,8	22,0
	Mujeres	Millones	6,6	7,9	9,7	9,7	10,0	10,2	10,3	10,4
	Hombres	Millones	8,3	9,5	11,0	11,0	11,3	11,5	11,5	11,6
	Jóvenes	Millones	3,0	3,3	3,5	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,9	62,8	62,9	62,1	62,7	63,0	62,4	62,1
	Mujeres	Porcentaje	57,0	57,0	58,5	57,8	58,6	59,2	58,5	58,2
	Hombres	Porcentaje	72,8	68,6	67,3	66,5	66,8	66,9	66,4	66,1
	Jóvenes	Porcentaje	64,7	57,2	56,1	54,8	56,0	57,2	56,3	55,8
Personas ocupadas	Total	Millones	14,0	16,6	19,7	19,6	20,3	20,9	21,0	21,3
	Mujeres	Millones	6,2	7,5	9,2	9,2	9,5	9,9	9,9	10,0
	Hombres	Millones	7,8	9,0	10,5	10,4	10,7	11,0	11,1	11,2
	Jóvenes	Millones	2,7	2,9	3,2	3,0	3,2	3,3	3,3	3,3
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	61,1	59,6	60,0	58,6	59,8	60,8	60,3	60,0
	Mujeres	Porcentaje	53,9	54,1	55,9	54,7	56,0	57,2	56,6	56,3
	Hombres	Porcentaje	68,4	65,3	64,1	62,7	63,6	64,4	64,0	63,8
	Jóvenes	Porcentaje	57,7	51,0	50,3	48,1	50,4	52,6	51,8	51,5
Desempleo	Total	Millones	0,9	0,9	1,0	1,2	1,0	0,8	0,8	0,7
	Mujeres	Millones	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3
	Hombres	Millones	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
	Jóvenes	Millones	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	5,8	5,0	4,6	5,6	4,6	3,6	3,4	3,4
	Mujeres	Porcentaje	5,5	5,1	4,5	5,5	4,4	3,4	3,3	3,3
	Hombres	Porcentaje	6,0	4,9	4,7	5,7	4,8	3,7	3,6	3,5
	Jóvenes	Porcentaje	10,9	10,9	10,4	12,2	10,1	8,1	7,9	7,8
Déficit de empleo	Total	Millones		2,5	2,7	3,0	2,8	2,6		
	Mujeres	Millones		1,3	1,5	1,6	1,5	1,4		
	Hombres	Millones		1,2	1,3	1,4	1,3	1,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,1	12,2	13,4	12,3	11,0		
	Mujeres	Porcentaje		14,8	13,8	15,1	13,8	12,4		
	Hombres	Porcentaje		11,6	10,8	11,8	10,9	9,8		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		35,9	34,7	34,1	33,7	33,9	33,6	33,7

Cuadro C16. El Pacífico (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		1,1	1,1	1,2	1,1	1,1		
	Mujeres	Millones		0,6	0,6	0,6	0,6	0,6		
	Hombres	Millones		0,5	0,5	0,6	0,5	0,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		18,8	17,8	19,2	18,0	17,4		
	Mujeres	Porcentaje		20,7	19,2	20,4	19,5	19,0		
	Hombres	Porcentaje		17,1	16,4	18,1	16,7	16,0		
Empleo informal	Total	Millones		6,1	7,1	7,0	7,3	7,4		
	Mujeres	Millones		2,9	3,4	3,4	3,5	3,6		
	Hombres	Millones		3,2	3,7	3,6	3,8	3,8		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		36,9	36,3	35,8	36,2	35,4		
	Mujeres	Porcentaje		38,3	37,3	36,8	37,1	36,0		
	Hombres	Porcentaje		35,8	35,5	35,0	35,3	34,9		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	9,8	12,4	15,0	14,9	15,0			
Trabajadores independientes	Total	Millones	4,2	4,1	4,7	4,7	5,3			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	70,3	75,1	76,2	76,0	74,1			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	29,7	24,9	23,8	24,0	25,9			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	1,3	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	9,3	5,1	3,8	4,3	4,1	4,0		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C17. Europa del Norte, Meridional y Occidental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	197,7	214,4	223,5	220,8	222,6	225,5	225,6	225,3
	Mujeres	Millones	86,0	97,5	103,9	102,8	104,1	105,6	105,5	105,3
	Hombres	Millones	111,7	116,9	119,6	118,0	118,5	120,0	120,1	120,0
	Jóvenes	Millones	25,3	23,7	21,7	20,9	21,3	21,8	21,6	21,4
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	56,5	57,8	58,5	57,6	57,9	58,6	58,5	58,3
	Mujeres	Porcentaje	47,4	50,9	52,9	52,2	52,7	53,4	53,2	53,0
	Hombres	Porcentaje	66,2	65,1	64,3	63,3	63,4	64,0	64,0	63,7
	Jóvenes	Porcentaje	47,5	45,6	43,9	42,4	43,1	44,2	43,9	43,7
Personas ocupadas	Total	Millones	180,3	193,3	208,0	204,6	206,4	211,4	210,7	210,5
	Mujeres	Millones	77,2	87,9	96,5	95,1	96,2	98,6	98,2	98,1
	Hombres	Millones	103,1	105,4	111,6	109,6	110,2	112,7	112,5	112,5
	Jóvenes	Millones	21,0	18,7	18,5	17,4	17,8	18,8	18,4	18,3
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	51,5	52,1	54,4	53,4	53,7	54,9	54,6	54,4
	Mujeres	Porcentaje	42,5	45,9	49,1	48,2	48,7	49,9	49,6	49,4
	Hombres	Porcentaje	61,1	58,7	60,0	58,8	59,0	60,2	59,9	59,7
	Jóvenes	Porcentaje	39,5	36,1	37,4	35,3	36,1	38,1	37,5	37,3
Desempleo	Total	Millones	17,4	21,1	15,5	16,2	16,3	14,2	14,9	14,8
	Mujeres	Millones	8,8	9,6	7,5	7,7	7,9	7,0	7,3	7,2
	Hombres	Millones	8,6	11,5	8,0	8,5	8,4	7,2	7,6	7,5
	Jóvenes	Millones	4,3	5,0	3,2	3,5	3,5	3,0	3,2	3,1
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	8,8	9,8	6,9	7,3	7,3	6,3	6,6	6,6
	Mujeres	Porcentaje	10,2	9,8	7,2	7,5	7,6	6,6	6,9	6,9
	Hombres	Porcentaje	7,7	9,9	6,7	7,2	7,1	6,0	6,3	6,3
	Jóvenes	Porcentaje	16,9	20,9	14,8	16,6	16,3	13,8	14,6	14,6
Déficit de empleo	Total	Millones		36,8	30,8	34,8	32,1	29,2		
	Mujeres	Millones		19,0	16,4	18,4	17,0	15,6		
	Hombres	Millones		17,8	14,4	16,4	15,1	13,6		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		16,0	12,9	14,5	13,4	12,1		
	Mujeres	Porcentaje		17,8	14,5	16,2	15,0	13,7		
	Hombres	Porcentaje		14,4	11,4	13,0	12,0	10,7		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		36,9	36,4	33,9	35,6	35,8	35,6	35,6

Cuadro C17. Europa del Norte, Meridional y Occidental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		6,9	5,3	5,8	5,5	4,8		
	Mujeres	Millones		3,4	2,5	2,7	2,6	2,3		
	Hombres	Millones		3,4	2,8	3,1	2,9	2,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		13,2	10,8	11,8	11,1	9,8		
	Mujeres	Porcentaje		13,5	10,6	11,3	10,8	9,7		
	Hombres	Porcentaje		12,9	10,9	12,3	11,3	9,9		
Empleo informal	Total	Millones		24,2	27,7	25,9	27,1	27,5		
	Mujeres	Millones		12,1	13,7	12,9	13,6	13,7		
	Hombres	Millones		12,1	14,0	13,0	13,5	13,7		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		12,5	13,3	12,7	13,1	13,0		
	Mujeres	Porcentaje		13,8	14,2	13,6	14,1	13,9		
	Hombres	Porcentaje		11,5	12,5	11,9	12,2	12,2		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	150,0	162,4	177,0	174,3	176,1			
Trabajadores independientes	Total	Millones	30,3	30,9	31,1	30,3	30,2			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	83,2	84,0	85,1	85,2	85,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	16,8	16,0	14,9	14,8	14,6			

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C18. Europa Oriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	147,7	148,0	145,4	143,9	143,8	142,5	141,5	140,3
	Mujeres	Millones	71,1	70,9	68,7	68,0	68,1	67,6	67,0	66,4
	Hombres	Millones	76,7	77,1	76,7	75,9	75,6	74,9	74,4	73,9
	Jóvenes	Millones	19,6	15,6	9,6	9,0	8,8	8,8	9,0	9,2
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	59,3	59,1	59,4	59,0	59,2	59,0	58,8	58,3
	Mujeres	Porcentaje	53,2	52,6	52,2	51,8	52,1	52,0	51,7	51,3
	Hombres	Porcentaje	66,5	66,7	67,8	67,3	67,4	67,1	67,0	66,5
	Jóvenes	Porcentaje	40,7	37,5	33,4	31,6	30,7	30,4	30,9	30,8
Personas ocupadas	Total	Millones	131,1	136,1	138,5	135,9	136,2	135,3	134,3	133,1
	Mujeres	Millones	63,1	65,6	65,5	64,3	64,5	64,2	63,6	62,9
	Hombres	Millones	67,9	70,5	73,0	71,7	71,7	71,2	70,7	70,2
	Jóvenes	Millones	15,1	12,7	8,3	7,6	7,4	7,5	7,7	7,8
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	52,6	54,4	56,6	55,7	56,1	56,0	55,8	55,3
	Mujeres	Porcentaje	47,2	48,7	49,8	48,9	49,3	49,3	49,1	48,6
	Hombres	Porcentaje	58,9	61,0	64,5	63,5	63,9	63,8	63,7	63,2
	Jóvenes	Porcentaje	31,5	30,5	28,8	26,6	25,9	26,1	26,4	26,1
Desempleo	Total	Millones	16,7	11,8	6,9	8,0	7,5	7,1	7,1	7,2
	Mujeres	Millones	8,0	5,3	3,2	3,7	3,6	3,4	3,4	3,4
	Hombres	Millones	8,7	6,6	3,7	4,3	3,9	3,7	3,7	3,7
	Jóvenes	Millones	4,4	2,9	1,3	1,4	1,4	1,2	1,3	1,4
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	11,3	8,0	4,7	5,6	5,2	5,0	5,1	5,1
	Mujeres	Porcentaje	11,2	7,4	4,6	5,5	5,3	5,1	5,1	5,2
	Hombres	Porcentaje	11,4	8,5	4,8	5,6	5,2	4,9	5,0	5,1
	Jóvenes	Porcentaje	22,7	18,6	13,8	15,8	15,7	14,2	14,6	15,1
Déficit de empleo	Total	Millones		22,0	14,3	15,8	14,7	14,3		
	Mujeres	Millones		11,1	7,4	8,2	7,8	7,6		
	Hombres	Millones		10,9	6,9	7,6	6,9	6,7		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,9	9,4	10,4	9,7	9,5		
	Mujeres	Porcentaje		14,4	10,2	11,3	10,7	10,6		
	Hombres	Porcentaje		13,4	8,6	9,6	8,8	8,6		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		38,6	38,2	36,5	37,3	35,5	36,1	36,3

Cuadro C18. Europa Oriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		6,0	3,4	3,6	3,7	3,6		
	Mujeres	Millones		3,5	2,0	2,0	2,1	2,0		
	Hombres	Millones		2,5	1,4	1,6	1,6	1,5		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		14,5	11,7	12,6	12,8	12,4		
	Mujeres	Porcentaje		17,3	13,9	14,5	15,0	14,3		
	Hombres	Porcentaje		11,8	9,6	10,8	10,7	10,5		
Empleo informal	Total	Millones		26,9	27,5	26,4	26,8	26,3		
	Mujeres	Millones		12,2	12,2	11,7	11,9	11,8		
	Hombres	Millones		14,7	15,2	14,7	14,9	14,6		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		19,8	19,8	19,4	19,7	19,5		
	Mujeres	Porcentaje		18,5	18,7	18,2	18,5	18,4		
	Hombres	Porcentaje		20,9	20,9	20,6	20,8	20,5		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	113,8	118,0	122,4	119,9	121,3			
Trabajadores independientes	Total	Millones	17,3	18,1	16,1	16,0	14,9			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	86,8	86,7	88,4	88,3	89,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	13,2	13,3	11,6	11,7	11,0			

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

Cuadro C19. Asia Central y Occidental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Población activa	Total	Millones	55,8	64,5	76,0	74,1	76,5	78,2	78,9	79,7
	Mujeres	Millones	23,1	27,4	33,3	32,2	33,5	34,4	34,8	35,1
	Hombres	Millones	32,7	37,1	42,7	41,8	43,0	43,8	44,2	44,6
	Jóvenes	Millones	12,1	11,9	11,5	10,6	10,9	11,0	11,0	11,1
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	57,6	54,9	56,4	54,4	55,6	56,2	56,1	56,0
	Mujeres	Porcentaje	46,6	45,7	48,5	46,5	47,7	48,5	48,5	48,4
	Hombres	Porcentaje	69,1	64,5	64,7	62,8	63,8	64,3	64,1	63,9
	Jóvenes	Porcentaje	44,3	38,6	40,2	37,4	38,7	39,3	39,2	39,0
Personas ocupadas	Total	Millones	50,5	59,1	69,0	67,4	69,8	72,2	72,8	73,5
	Mujeres	Millones	20,6	25,2	30,2	29,4	30,5	31,6	31,9	32,2
	Hombres	Millones	30,0	33,9	38,7	38,0	39,4	40,6	41,0	41,3
	Jóvenes	Millones	9,9	10,1	9,4	8,7	9,0	9,3	9,3	9,4
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	52,1	50,3	51,2	49,5	50,8	51,9	51,8	51,6
	Mujeres	Porcentaje	41,4	42,0	44,0	42,3	43,4	44,5	44,4	44,3
	Hombres	Porcentaje	63,4	59,0	58,7	57,0	58,4	59,6	59,4	59,2
	Jóvenes	Porcentaje	36,4	32,7	32,9	30,6	32,1	33,3	33,2	33,0
Desempleo	Total	Millones	5,3	5,4	7,0	6,7	6,6	6,0	6,1	6,2
	Mujeres	Millones	2,6	2,2	3,1	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9
	Hombres	Millones	2,7	3,2	4,0	3,8	3,6	3,2	3,2	3,3
	Jóvenes	Millones	2,2	1,8	2,1	1,9	1,9	1,7	1,7	1,7
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	9,5	8,4	9,2	9,0	8,7	7,7	7,8	7,8
	Mujeres	Porcentaje	11,2	8,1	9,2	8,9	9,0	8,3	8,3	8,4
	Hombres	Porcentaje	8,3	8,6	9,3	9,1	8,4	7,3	7,3	7,3
	Jóvenes	Porcentaje	17,9	15,3	18,3	18,2	17,2	15,3	15,3	15,4
Déficit de empleo	Total	Millones		12,9	12,5	14,9	13,8	13,0		
	Mujeres	Millones		6,3	6,1	7,4	7,0	6,8		
	Hombres	Millones		6,6	6,4	7,6	6,8	6,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		17,9	15,4	18,2	16,5	15,2		
	Mujeres	Porcentaje		20,0	16,9	20,1	18,7	17,7		
	Hombres	Porcentaje		16,3	14,2	16,6	14,7	13,2		
Horas semanales trabajadas por empleado	Total	Horas		42,2	41,4	37,8	40,0	41,5	41,2	41,4

Cuadro C19. Asia Central y Occidental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jóvenes ninis	Total	Millones		8,1	6,5	6,9	6,3	6,2		
	Mujeres	Millones		5,1	3,9	4,1	3,8	3,8		
	Hombres	Millones		3,0	2,6	2,8	2,5	2,4		
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		26,4	22,9	24,3	22,4	22,0		
	Mujeres	Porcentaje		33,4	28,3	29,5	27,7	27,5		
	Hombres	Porcentaje		19,5	17,8	19,4	17,4	16,8		
Empleo informal	Total	Millones		26,4	26,6	25,0	26,5	27,4		
	Mujeres	Millones		12,2	12,5	11,6	12,4	12,7		
	Hombres	Millones		14,2	14,1	13,4	14,1	14,7		
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		44,6	38,6	37,0	38,0	37,9		
	Mujeres	Porcentaje		48,4	41,4	39,3	40,7	40,1		
	Hombres	Porcentaje		41,8	36,4	35,2	35,9	36,2		
Trabajadores asalariados	Total	Millones	25,4	34,8	44,8	44,2	46,1			
Trabajadores independientes	Total	Millones	25,1	24,3	24,1	23,2	23,7			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	50,3	58,9	65,0	65,6	66,1			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	49,7	41,1	35,0	34,4	33,9			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	7,3	3,2	1,2	1,2	1,0	1,0		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (< 1,90 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	14,5	5,4	1,7	1,7	1,4	1,4		

Nota: Los jóvenes se definen como la población de 15 a 24 años. Los términos «mujeres» y «hombres» se refieren a las personas mayores de 15 años de uno u otro género.

▶ Anexo D. Estimaciones de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro

En el presente anexo se describen los datos y la metodología utilizados para elaborar las estimaciones del número de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro vinculadas con países de ingresos altos, así como la composición de los empleos en cuanto a las variables de género, edad, situación laboral, formalidad, nivel de calificación y remuneración.

Datos

Las estimaciones del número de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro se elaboran a partir de una combinación de dos fuentes de datos. La primera consiste en los cuadros de insumos y productos internacionales que están disponibles para 62 países de todo el mundo en 2000 y 2007-2021 en la base de datos MRIO del Banco Asiático de Desarrollo (BAD). Los cuadros abarcan 35 actividades económicas (en lo sucesivo denominadas «sectores», que figuran en el cuadro D1) y proporcionan información sobre los vínculos de producción por país y sector. Esa información se combina con una nueva base de datos de panel equilibrado, que contiene estimaciones de empleo de la OIT por sector detallado para el periodo 1991-2021 y se elaboró específicamente para este proyecto.

Además de la estimación del número total de personas ocupadas de un sector, la base de datos de la OIT incluye para cada sector una estimación de las personas ocupadas por género (masculino y femenino), por grupo de edad (jóvenes y adultos), por situación laboral (asalariados e independientes), por informalidad, por nivel de calificación profesional (calificación alta y calificación baja/media) y por salario por hora de los trabajadores asalariados (salario bajo cuando perciben dos tercios del salario medio por hora). El repositorio de microdatos armonizados de la OIT, que es el mayor repositorio mundial de conjuntos de datos de encuestas nacionales sobre la población activa, es la fuente principal de estos indicadores del mercado de trabajo. Algunos datos adicionales proceden de otras fuentes nacionales. Esos datos se depuran y se ajustan para tener en cuenta las rupturas en las series de datos, así como la falta de fiabilidad de los datos basados en menos de 30 observaciones en la encuesta de población activa. Todos los datos faltantes se estiman utilizando información como el PIB, el valor añadido sectorial y los datos de empleo de otras fuentes como la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) o la OCDE. La estimación se basa en los métodos ordinarios utilizados en la OIT para estimar los datos del mercado de trabajo (véase el anexo B).

Metodología

La metodología aplicada para estimar el número de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro consta de tres etapas principales.

En primer lugar, se calcula el producto bruto de cada país y sector que es necesario para producir una unidad de bienes finales demandados en cualquier país y sector. La matriz inversa de Leontief permite determinar esos coeficientes técnicos y se calcula a partir de los cuadros de insumos y productos internacionales de la base de datos MRIO del BAD siguiendo los procedimientos ordinarios de modelización insumo-producto.

En segundo lugar, es necesario definir un vector de demanda que recoja el producto destinado a las cadenas mundiales de suministro. La metodología define las cadenas mundiales de suministro como cualquier tipo de relación de suministro transfronteriza, incluidas las exportaciones de productos intermedios para su utilización en la producción de bienes o servicios finales en otros países, así como las exportaciones de bienes o servicios finales. Por consiguiente, el vector de demanda de cada país para el que se va a determinar el número de puestos de trabajo de las cadenas mundiales de suministro se especifica únicamente por país. Por ejemplo, en el caso de los empleos de cadenas mundiales de suministro en la industria manufacturera de Tailandia, el método tendría en cuenta los empleos relacionados con la producción de bienes manufacturados en Tailandia, que se consumen directamente allí o que se siguen elaborando y se consumen posteriormente fuera de Tailandia. Para cuantificar las «reimportaciones», es decir, los productos intermedios exportados necesarios para satisfacer la demanda nacional, esta última se especifica como un vector de demanda, pero solo se tienen en cuenta los empleos relacionados con la producción de productos intermedios utilizados en países extranjeros.

En tercer lugar, el producto bruto de cada sector requerido dentro de un país para satisfacer la demanda de la cadena mundial de suministro se traduce en el correspondiente número de puestos de trabajo. Dividiendo el empleo de un sector por su producto bruto, se puede calcular el insumo de empleo por unidad de producto bruto. En consonancia con los métodos de estimación utilizados por otras organizaciones internacionales, se parte de la hipótesis de que la productividad laboral no difiere entre la actividad económica relacionada con cadenas mundiales de suministro y la no relacionada con cadenas mundiales de suministro dentro de un mismo sector. El sector agropecuario de los

países de ingresos bajos y medianos suele comprender un amplio segmento caracterizado por unos niveles de productividad laboral relativamente bajos, que abastece principalmente a los mercados locales, y un segmento pequeño pero muy productivo integrado en las cadenas mundiales de suministro, que abastece a los mercados internacionales. Dado que este informe se centra en los puestos de trabajo de las cadenas mundiales de suministro en la industria y los servicios de mercado, las diferencias de productividad en la agricultura no afectan a los resultados aquí expuestos.

La incidencia de las características del empleo (situación laboral, formalidad, calificación, salario, sexo, edad) en los sectores de las cadenas mundiales de suministro se estima

como promedio ponderado de la incidencia de ese empleo. La incidencia en cada sector se pondera por la proporción de ese sector en el empleo total de las cadenas mundiales de suministro. En el capítulo 1, esta cifra se compara con la incidencia de las características del empleo en el conjunto de la economía, por cuanto las ponderaciones son simplemente la proporción de ese sector en el empleo de todos los sectores examinados.

Cuando las fuentes de datos descritas anteriormente se combinan de este modo, la metodología produce estimaciones de los puestos de trabajo de las cadenas mundiales de suministro en 35 sectores de 62 países en 2000 y 2007-2021 (véanse las listas de sectores y países en los cuadros D1 y D2, respectivamente).

► Cuadro D1. Sectores incluidos

Código de sección/división	Nombre del sector
A-B	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
C	Explotación de minas y canteras
15-16	Alimentos, bebidas y tabaco
17-18	Productos textiles
19	Cuero y calzado
20	Madera y productos de madera y corcho
21-22	Pasta de madera, papel, impresión y edición
23	Coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear
24	Sustancias y productos químicos
25	Caucho y plástico
26	Otros minerales no metálicos
27-28	Metales comunes y productos elaborados de metal
29	Maquinaria n.c.p.
30-33	Equipo eléctrico y óptico
34-35	Equipo de transporte
36-37	Industrias manufactureras n.c.p.; reciclado
E	Suministro de electricidad, gas y agua
F	Construcción
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible

Código de sección/división	Nombre del sector
51	Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de enseres domésticos
H	Hoteles y restaurantes
60	Transporte por vía terrestre
61	Transporte por vía acuática
62	Transporte por vía aérea
63	Otras actividades de transporte complementarias y auxiliares; actividades de agencias de viajes
64	Correo y telecomunicaciones
J	Intermediación financiera
70	Actividades inmobiliarias
71-74	Alquiler de maquinaria y equipo y otras actividades empresariales
L	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
M	Enseñanza
N	Servicios sociales y de salud
O	Otros servicios comunitarios, sociales y personales
P	Hogares privados con personas empleadas

Notas: Basado en CIIU Rev. 3.1.

Fuente: Base de datos MRIO del BAD.

▶ Cuadro D2. Economías incluidas

Código ISO	Nombre del país o territorio	Código ISO	Nombre del país o territorio
DEU	Alemania	IRL	Irlanda
AUS	Australia	ITA	Italia
AUT	Austria	JPN	Japón
BGD	Bangladesh	KAZ	Kazajstán
BEL	Bélgica	KGZ	Kirguistán
BTN	Bhután	LVA	Letonia
BRA	Brasil	LTU	Lituania
BRN	Brunei Darussalam	LUX	Luxemburgo
BGR	Bulgaria	MYS	Malasia
KHM	Camboya	MDV	Maldivas
CAN	Canadá	MLT	Malta
CZE	Chequia	MEX	México
CHN	China	MNG	Mongolia
CYP	Chipre	NPL	Nepal
HRV	Croacia	NOR	Noruega
DNK	Dinamarca	NLD	Países Bajos
SVK	Eslovaquia	PAK	Pakistán
SVN	Eslovenia	POL	Polonia
ESP	España	PRT	Portugal
USA	Estados Unidos	GBR	Reino Unido
EST	Estonia	KOR	República de Corea
RUS	Federación de Rusia	LAO	República Democrática Popular Lao
FJI	Fiji	ROU	Rumania
PHL	Filipinas	SGP	Singapur
FIN	Finlandia	LKA	Sri Lanka
FRA	Francia	SWE	Suecia
GRC	Grecia	CHE	Suiza
HKG	Hong Kong (China)	THA	Tailandia
HUN	Hungría	TWN	Taiwán (China)
IND	India	TUR	Türkiye
IDN	Indonesia	VNM	Viet Nam

Fuente: Base de datos MRIO del BAD.

► Anexo E. Medición y datos de productividad

Medir la productividad

La medición de la productividad, incluidos los indicadores específicos que se han de utilizar, es una cuestión de suma importancia para el análisis del capítulo 3. La mayoría de los procesos de producción engloban diversos productos y prácticamente todos engloban diversos insumos, por lo que la elección del método de cuantificación de la productividad cobra relevancia en el capítulo 3 (Diewert y Nakamura 2006).

En la bibliografía se proponen, entre otras, las siguientes medidas:

- ▶ productividad de un único factor, definida como la relación entre una medida de la cantidad de producto y la cantidad de un único insumo;
- ▶ productividad laboral, definida como la relación entre una medida de la cantidad de producto y alguna medida de la cantidad de trabajo utilizado, como el total de trabajadores o el total de horas trabajadas;
- ▶ productividad multifactorial, definida como la relación entre una medida de la cantidad de producto y una medida de la cantidad de un conjunto de insumos que se aproximan al insumo total;
- ▶ productividad total de los factores, definida como la relación entre una medida de la cantidad total de producto y una medida de la cantidad total de insumos.

La productividad laboral es uno de los indicadores más utilizados. Su nivel y evolución a lo largo del tiempo dependen de la disponibilidad de otros insumos, como las distintas formas de capital, y de la tecnología utilizada para combinarlos y obtener el producto. La productividad laboral puede medirse directamente utilizando variables de contabilidad nacional y del mercado de trabajo muy extendidas. La productividad total de los factores, por el contrario, es un constructo teórico que supuestamente refleja las ganancias de eficiencia, de donde se derivan las ganancias de ingresos que corresponden a todos los factores de producción. La importancia de la productividad total de los factores se refleja en que es la variable sustitutiva más utilizada para medir el grado de progreso tecnológico, entre otros importantes factores de la productividad, como la calidad institucional. Por lo tanto, se considera un motor clave del crecimiento de la productividad laboral, junto con la intensificación del capital. Sin embargo, uno de sus principales inconvenientes es que engloba varios factores que no pueden distinguirse entre sí. Además, es difícil conseguir una medición exacta de la productividad total de los factores, ya que generalmente se calcula como un *elemento*

residual obtenido tras computar las contribuciones del trabajo y del capital al producto en las funciones de producción ordinarias. A su vez, esto significa que la productividad total de los factores puede englobar factores distintos de las puras ganancias de productividad. Los más comunes son las ineficiencias del mercado como la competencia imperfecta, las rentas asociadas al poder de mercado y la función de otros insumos (por ejemplo, el capital intangible y/o natural) no incorporados en las funciones de producción ordinarias. La productividad total de los factores, en los métodos utilizados habitualmente para estimarla, también puede captar la intensidad de utilización de insumos como el capital y el trabajo; por ejemplo, se podría atribuir erróneamente un aumento de las existencias de capital ya instalado en una economía a un aumento de la eficiencia. Además, existe una importante carencia de datos de panel exhaustivos sobre la productividad total de los factores a nivel mundial.

La productividad laboral no está totalmente exenta de sus propios problemas de medición. Estos problemas también están relacionados con la medición del producto y del insumo laboral, cuyos aspectos más controvertidos son la correcta valoración del producto y el grado de armonización de los insumos de trabajo. Con todo, la productividad laboral se considera el principal determinante del nivel de vida, los ingresos y el bienestar material. Además, la evidencia empírica demuestra que la productividad laboral es también el factor económico más importante para fijar los salarios a un nivel que permita a las empresas retener a los trabajadores y crear puestos de trabajo con salarios decentes (OIT 2020). Desde un punto de vista técnico, la productividad laboral no se basa en hipótesis estrictas sobre la función de producción específica que determina cómo se genera el producto, a diferencia de lo que ocurre al estimar la productividad total de los factores.

En los estudios de productividad, el insumo de trabajo se mide más adecuadamente como el número total de horas realmente trabajadas, es decir, utilizadas efectivamente en la producción, estén o no remuneradas¹. Los datos de que se dispone sobre las horas trabajadas abarcan periodos de tiempo relativamente cortos, por lo que no son adecuados para ilustrar el estancamiento secular del crecimiento de la productividad. El gráfico E1 muestra la descomposición del crecimiento del PIB por trabajador en crecimiento del PIB por hora y horas trabajadas por trabajador. El primer componente es un reflejo de la expansión de la productividad, que puede atribuirse a una mayor eficiencia en la producción por hora trabajada, mientras que el segundo representa la expansión que puede atribuirse a la variación del número de horas trabajadas por trabajador.

¹ Véase más información en <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/pdty-2017-5-en/index.html?itemId=/content/component/pdty-2017-5-en>.

▶ **Gráfico E1. Descomposición del crecimiento del PIB por trabajador en crecimiento del PIB por hora y horas trabajadas por trabajador (en porcentaje)**



En el gráfico E1 se observa que, a nivel mundial, tanto las horas trabajadas como el PIB por hora contribuyeron a la desaceleración del crecimiento del PIB por trabajador observada entre los periodos —relativamente cortos— de 2005 a 2012 y de 2012 a 2019. Sin embargo, el peso del PIB por hora fue mucho mayor en el caso de los países de ingresos medianos-altos, en tanto que la intensidad del trabajo medida en horas trabajadas por trabajador permaneció invariable entre los dos periodos de siete años en los países de ingresos altos.

Dado que en el análisis se adopta sobre todo una perspectiva a largo plazo, que requiere series temporales lo más largas posible, el capítulo 3 se basa en datos sobre la productividad por trabajador en lugar de la productividad por hora trabajada, aun reconociendo las reservas y limitaciones asociadas a esta elección².

Fuentes de datos utilizadas

En el capítulo 3 se combinan datos de distintas fuentes. Los datos utilizados para los análisis a nivel nacional y regional proceden de ILOSTAT, The Conference Board y Penn World Tables, versión 10.0, mientras que todos los análisis de nivel sectorial se realizan a partir de la información obtenida de la Economic Transformation Database (ETD) y la base de datos Structural Analysis (STAN) de la OCDE³. Las tres primeras fuentes de datos proporcionan aproximadamente los mismos valores para las variables utilizadas a lo largo del capítulo 3 a nivel agregado, lo que confirma la coherencia en este nivel de análisis⁴.

Los datos de ILOSTAT tienen la ventaja de abarcar un mayor número de países (189), por lo que proporcionan una cobertura más amplia de agrupaciones por región y por nivel de ingresos. Los datos de The Conference Board abarcan 133 países de todas las regiones y son los preferidos para demostrar la desaceleración del crecimiento de la productividad que aqueja a la economía mundial, ya que la serie se inicia en la década de 1950. También incluye datos (estimados) hasta 2022. Al igual que sucede en los demás conjuntos de datos, en este caso los datos de productividad son comparables entre países. La principal ventaja de la Penn World Table 10.0 es que incluye datos de contabilidad nacional, necesarios para la inversión en capital físico. Contiene datos de 183 países.

Para los exámenes más precisos a nivel sectorial de un dígito que figuran en el anexo F, se utiliza el conjunto de datos de la ETD, que está diseñado para asegurar la comparabilidad en el tiempo y entre los países incluidos. La ETD contiene datos sobre el valor añadido nominal y real y el empleo correspondiente a nivel sectorial en 51 países de África, Asia y América Latina. El conjunto de datos comprende 12 sectores y datos anuales de 1990 a 2018. A fin de obtener una cobertura de países más amplia, esos datos se combinan con la base de datos STAN, que contiene las mismas variables para 38 países, en su mayoría economías de ingresos altos⁵.

La razón por la que se eligieron esos conjuntos de datos es que recogen de manera exhaustiva información sobre el valor añadido y el empleo a nivel sectorial de un dígito, además de ofrecer, como es bien sabido, ventajas en materia de comparabilidad internacional⁶. A diferencia

2 La más relevante de ellas es que las variaciones de la productividad laboral, medidas a partir de los niveles de empleo, pueden ser un reflejo de las variaciones de intensidad del empleo, y no de variaciones del valor añadido producido por hora.

3 <https://ilostat.ilo.org/>; <https://www.conference-board.org/data/>; <https://www.rug.nl/ggdc/productivity/pwt/?lang=en>; <https://www.rug.nl/ggdc/structuralchange/etd/?lang=en>; <https://www.oecd.org/sti/ind/stanstructuralanalysisdatabase.htm>. Véase más información sobre este conjunto de datos en <https://www.rug.nl/ggdc/structuralchange/etd/?lang=en>.

4 Las principales variables que utilizamos son el PIB en moneda nacional constante y en dólares internacionales, el valor añadido en moneda nacional constante y el empleo en miles de personas.

5 Véase más información sobre este conjunto de datos en <https://www.oecd.org/sti/ind/stanstructuralanalysisdatabase.htm>.

6 Véase Herrendorf, Rogerson y Valentinyi (2022) y De Vries, Erumban y Van Ark (2021), que analizan las ventajas de la ETD para los análisis comparativos internacionales en materia de productividad.

de la ETD, que recoge una mezcla de economías, en su mayoría de ingresos bajos y medianos, la base de datos STAN proporciona información de todos los miembros de la OCDE, que representan a los países de ingresos medianos-altos y altos⁷. Ambas fuentes de datos se han utilizado ampliamente en los análisis transnacionales de los resultados de la productividad laboral, en lo que respecta a los niveles y las tasas de crecimiento⁸.

El conjunto de datos KLEMS de la UE es un recurso conocido para las investigaciones comparadas de los resultados de productividad en los países de ingresos altos⁹. Dado que el análisis del presente informe solo explota los datos sobre el valor añadido y el empleo a nivel sectorial de un dígito, los datos KLEMS de la UE no ofrecen más ventajas que el conjunto de datos STAN de la OCDE, toda vez que los indicadores proceden del mismo sistema armonizado de contabilidad nacional en ambos casos¹⁰. Por lo tanto, cuando se trata de estos indicadores básicos a nivel sectorial, ni la OCDE ni el grupo de investigadores que mantienen la base de datos KLEMS de la UE realizan ningún procesamiento ulterior de la información¹¹. La utilización de las bases de datos ETD y STAN permite comparar las tasas de crecimiento a nivel sectorial cuando se calculan utilizando datos sobre el valor añadido definidos en unidades constantes de las monedas nacionales. Para realizar el análisis de descomposición del crecimiento de la productividad agregada en el anexo F, utilizamos las proporciones de empleo a nivel sectorial como ponderaciones.

Por último, cabe señalar que, dado que nuestro principal objetivo es comparar los resultados del crecimiento de la productividad laboral entre países a lo largo del tiempo, nos basamos en datos expresados en términos reales para calcular las tasas de crecimiento de la productividad laboral real. A nivel sectorial solo realizamos comparaciones de crecimiento a partir de datos sobre el valor añadido real y el empleo, los primeros expresados en moneda nacional constante. En el conjunto de la economía, también realizamos comparaciones de los niveles de productividad laboral, para lo que empleamos datos de valor añadido real ajustados a las diferencias en condiciones de PPA entre países¹².

Bibliografía

- ▶ De Vries, K., A. Erumban y B. Van Ark. 2021. «Productivity and the Pandemic: Short-Term Disruptions and Long-Term Implications. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Productivity Dynamics by Industry». *International Economics and Economic Policy* 18: 541-570.
- ▶ Diewert, W.E., y A.O. Nakamura. 2005. «Concepts and Measures of Productivity: An Introduction». En *Services Industries and the Knowledge Based Economy*, editado por Richard Lipsey y Alice Nakamura, 19-37. Calgary: University of Calgary Press.
- ▶ Comisión Europea. 2020. *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-Based Economy*. JRC Technical Report, JRC119785.
- ▶ Herrendorf, Berthold, Richard Rogerson y Ákos Valentinyi. 2022. «New Evidence on Sectoral Labor Productivity: Implications for Industrialization and Development», National Bureau of Economic Research Working Paper. <https://doi.org/10.3386/w29834>.
- ▶ OIT. 2020. *Impulsando la productividad. Una guía para organizaciones empresariales*. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_759690/lang-es/index.htm.
- ▶ OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2021. «OECD Productivity Statistics Database. Methodological Notes». <https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/OECD-Productivity-Statistics-Methodological-note.pdf>.
- ▶ Xinshen, Dao, Margaret McMillan y Dani Rodrik. 2019. «The Recent Growth Boom in Developing Economies: A Structural-Change Perspective». En *The Palgrave Handbook of Development Economics*, editado por Machiko Nissanke y José Antonio Ocampo, 281-334. Cham: Palgrave Macmillan.

7 Aunque solo el 12 por ciento de las observaciones de nuestra muestra final corresponden a países de ingresos bajos, la ETD sigue siendo, a nuestro entender, la única base de datos fiable para realizar comparaciones de productividad laboral entre países que incluyan a esas economías. Véase una reflexión al respecto en Herrendorf, Rogerson y Valentinyi (2022).

8 Algunos ejemplos recientes de estudios empíricos que utilizan la ETD son Herrendorf, Rogerson y Valentinyi (2022) y Xinshen, McMillan y Rodrik (2019). Un ejemplo reciente de análisis basado en la base de datos STAN es el de Comisión Europea (2020).

9 Véase más información sobre esta base de datos, en <https://euklems-intanprod-lee.luiss.it/>.

10 Los datos originales de contabilidad nacional son publicados por las respectivas oficinas nacionales de estadística de cada país.

11 La principal ventaja de los datos KLEMS de la UE radica en su modelización de las fuentes de crecimiento de la productividad a nivel sectorial. Mediante una metodología de contabilidad del crecimiento, se estima la contribución de un conjunto diverso de motores del crecimiento de la productividad, como el capital físico, las competencias profesionales y los activos intangibles, al crecimiento de la productividad laboral y de la productividad total de los factores. Véase la información más reciente sobre esta base de datos en <https://euklems-intanprod-lee.luiss.it/>.

12 Se desaconseja el uso de la PPA cuando se compara la productividad laboral a nivel sectorial entre países. Véase un ejemplo explícito de ello en OCDE (2021), entre otras referencias.

▶ Anexo F. Crecimiento de la productividad y cambio estructural

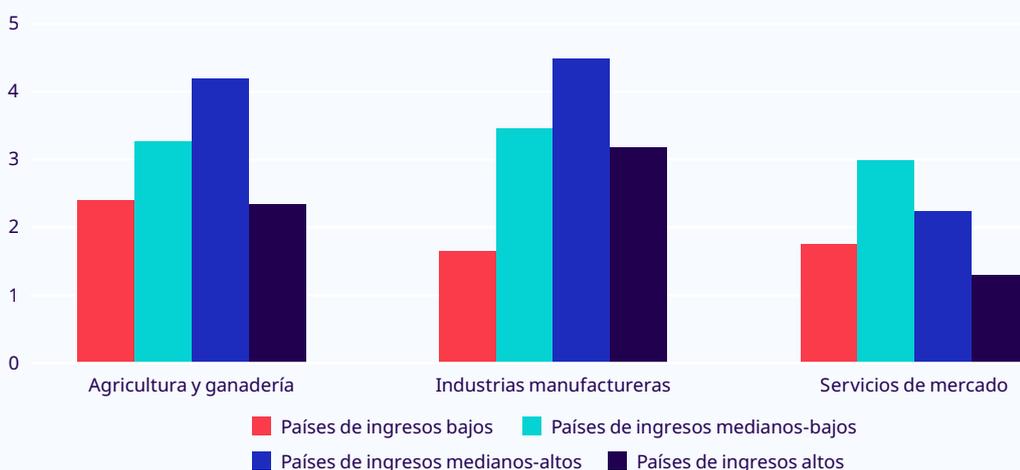
En el presente anexo se expone un sencillo análisis del crecimiento de la productividad laboral en los principales sectores económicos, con el fin de mostrar las consecuencias de las variaciones de la composición sectorial de las economías (cambio estructural) para el crecimiento de la productividad laboral agregada a largo plazo.

Los patrones de crecimiento de la productividad laboral observados en el periodo 1992-2018 en los tres sectores principales son bastante similares en los cuatro grupos de países por nivel de ingresos (gráfico F1). También se confirma que, en general, la productividad crece más lentamente en el sector servicios que en los sectores primario y secundario, con independencia del nivel de ingresos de los países. Curiosamente, sin embargo, los servicios parecen mostrar un mejor crecimiento de la productividad en el grupo de ingresos medianos-bajos, mientras que los países de ingresos medianos-altos registran mayores tasas de crecimiento de la productividad laboral en los

sectores agropecuario y manufacturero. Un dato importante a efectos de desarrollo es que el ritmo de aumento de las ganancias de productividad del sector primario en el grupo de ingresos más bajos es bastante similar al de ese mismo sector en el grupo de ingresos más altos, lo que indica que la convergencia sectorial en ese caso dista mucho de haberse materializado¹.

A continuación, pasamos a investigar la importancia de los distintos motores del crecimiento de la productividad laboral. Este análisis se basa en la metodología desarrollada por Foster, Haltiwanger y Krizan (2001). Estos autores propusieron una descomposición sectorial del crecimiento de la productividad laboral para aquellos casos en que se utilizan conjuntos de datos de ámbito empresarial. Aquí se aplica la misma metodología a los datos sectoriales para obtener resultados análogos aplicables al rendimiento agregado de la productividad laboral.

▶ **Gráfico F1. Promedio de crecimiento de la productividad laboral en los principales sectores económicos, 1992-2018 (en porcentaje)**



Nota: Las tasas de crecimiento de cada grupo se obtienen calculando el promedio ponderado de la tasa de crecimiento de la productividad laboral de los países de ese grupo; las ponderaciones vienen dadas por la participación de cada país en el PIB real total (dólares internacionales constantes de 2017 en PPA) del grupo de países por nivel de ingresos. La productividad laboral a nivel sectorial se calcula utilizando el valor añadido bruto a precios constantes de 2015 (millones de moneda local) y el número total de personas que participan en el trabajo. Los servicios de mercado comprenden el comercio y el transporte, la información y las comunicaciones, las actividades profesionales, científicas y técnicas, y las actividades de servicios administrativos y de apoyo.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de STAN, ETD e ILOSTAT.

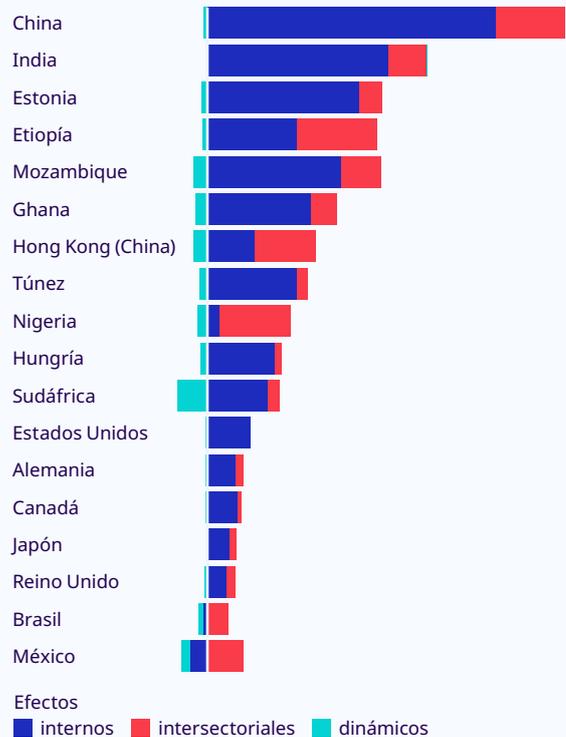
1 Véase Dieppe y Matsuoka (2021), una investigación exhaustiva acerca del peso de la agricultura en la convergencia entre economías.

Esta metodología consiste en descomponer el crecimiento de la productividad laboral del conjunto de la economía en tres componentes principales: los *efectos internos*, los *efectos intersectoriales* y los *efectos dinámicos* o *transversales*. El primero de ellos representa el efecto del crecimiento de la productividad dentro de los distintos sectores, manteniendo constantes las proporciones de empleo sectorial. Suele interpretarse como la contribución intrínseca de cada sector al crecimiento global de la productividad, lo que puede incluir factores como el progreso tecnológico y otros tipos de ganancias de eficiencia a nivel sectorial. El segundo componente proporciona una medida de la parte del crecimiento de la productividad laboral agregada que se debe al desplazamiento del trabajo hacia sectores con niveles de productividad laboral más bajos o más altos (el término «intersectorial» alude al flujo de trabajo entre sectores). Por último, el efecto dinámico mide la interacción de las variaciones de la productividad laboral a nivel sectorial con la evolución del empleo en todos los sectores a lo largo del tiempo. Por lo tanto, mide en qué medida las ganancias de eficiencia positivas/negativas interactúan con la expansión/contracción de los distintos sectores². En el gráfico F2 se muestran varias descomposiciones del crecimiento de la productividad laboral, para una selección de países, en esos tres componentes distintos.

El gráfico F2 muestra que el componente *interno*, —esto es, la parte del crecimiento de la productividad laboral que se debe al crecimiento intrínseco de la productividad laboral sectorial— ha sido el que más ha contribuido al crecimiento medio de la productividad laboral en la mayoría de los países de la muestra³. Las excepciones son el Brasil, México y Nigeria, donde el principal impulsor del crecimiento de la productividad laboral ha sido el componente *intersectorial*, que representa los flujos de trabajo entre sectores. En esos tres países, la descomposición indica que esos flujos han favorecido a los sectores con mayores niveles de productividad por trabajador. Por otro lado, en países como Nigeria, México y Sudáfrica, la contribución del componente *dinámico* fue negativa, lo que significa que el empleo no fluyó hacia los sectores con los perfiles de mayor crecimiento medio de la productividad laboral.

En los países situados en la parte inferior de la distribución de ingresos por trabajador, cabe destacar que las reasignaciones dinámicas de trabajo entre sectores han sido perjudiciales para el crecimiento global de la productividad laboral, mientras que los componentes interno e intersectorial han tenido las mayores contribuciones positivas. Así lo ejemplifican todas las economías de África Subsahariana

► **Gráfico F2. Descomposición del crecimiento de la productividad laboral, selección de economías (en porcentaje)**



Nota: Las contribuciones se expresan en puntos porcentuales del promedio real de la tasa anual de crecimiento de la productividad laboral. Véase una explicación más detallada sobre la metodología de esta descomposición en Foster, Haltiwanger y Krizan (2001). La productividad laboral a nivel sectorial se calcula utilizando el valor añadido bruto a precios constantes de 2015 (millones de moneda local) y el número total de personas que participan en el trabajo.

Fuente: STAN y ETD.

representadas en la muestra. Además, el flujo de recursos laborales hacia sectores con mayores niveles de productividad ha sido una característica destacada de la experiencia de crecimiento de la productividad laboral de Etiopía, uno de los países menos desarrollados de la muestra. Lo mismo cabe decir de economías de ingresos medianos-altos como Hong Kong (China) y México.

2 Véase una explicación muy clara de esta metodología, incluidos los detalles matemáticos que la sustentan, en <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/pdty-2018-4-en/index.html?itemId=/content/component/pdty-2018-4-en#:~:text=The%20shift%2Dshare%20analysis%20is,by%20resource%20reallocation%20among%20sectors.>

3 Esto concuerda con datos recientes que indican que, entre 1995 y 2018, los aumentos de la productividad laboral dentro de un mismo sector pueden explicar al menos dos tercios del promedio de crecimiento de la productividad laboral en el conjunto de la economía en todas las regiones del mundo (Nayyar, Hallward-Driemeier y Davies 2021).

► **Gráfico F3. Proporción de valor añadido real y de empleo por sectores (porcentajes)****Agricultura y ganadería**

	1990	2005	2018
China: empleo	60,1	44,8	26,1
China: valor añadido	34,3	14,9	7,7
Lesotho: empleo	36,5	41,8	35,3
Lesotho: valor añadido	16,0	6,6	5,3
Estados Unidos: empleo	1,9	1,4	1,3
Estados Unidos: valor añadido	1,1	1,2	1,1

Industrias manufactureras

	1990	2005	2018
China: empleo	20,9	18,3	19,5
China: valor añadido	26,9	30,2	29,1
Lesotho: empleo	4,2	11,6	13,1
Lesotho: valor añadido	15,2	24,7	18,7
Estados Unidos: empleo	14,2	9,7	7,9
Estados Unidos: valor añadido	11,7	12,9	12,1

Servicios de mercado

	1990	2005	2018
China: empleo	11,7	21,6	31,5
China: valor añadido	20,4	27,2	34,5
Lesotho: empleo	31,1	25,7	36,4
Lesotho: valor añadido	21,5	25,4	31,0
Estados Unidos: empleo	6,3	52,4	53,1
Estados Unidos: valor añadido	39,8	44,0	46,2

Nota: Las proporciones de valor añadido se expresan en términos reales. Las participaciones pueden no sumar el 100 por ciento, ya que estos sectores solo representan una (amplia) proporción del conjunto de la economía. La composición de los servicios de mercado se define en <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>.

Fuente: ETD y STAN.

El gráfico F3 muestra la evolución de la proporción de valor añadido real y de empleo de tres grandes sectores: agricultura y ganadería, industrias manufactureras y servicios de mercado. El gráfico reproduce hechos bien conocidos sobre las diferentes estructuras sectoriales de economías con distintos niveles de desarrollo. Lesotho, el país menos desarrollado de la muestra, presenta una estructura económica marcada por la fuerte presencia del sector agropecuario, sobre todo en lo relativo al empleo. La composición sectorial de los Estados Unidos solo ha cambiado muy ligeramente; el descenso progresivo de la proporción de empleo del sector manufacturero es un signo implícito de los resultados relativamente buenos de la productividad laboral en ese sector. Entretanto, la

transformación económica de China se ha caracterizado por el conocido proceso de expansión de la industria manufacturera basada en la exportación en detrimento del empleo en el sector primario.

La proporción de cada uno de los tres sectores en el empleo real ha variado comparativamente poco en Lesotho durante los dos últimos decenios. Ello se debe en parte a la falta de una rápida transformación estructural, lo cual es a un tiempo causa y consecuencia de la falta de crecimiento económico general. Por el contrario, la proporción de valor añadido ha disminuido considerablemente en el sector agropecuario y ha aumentado en el sector de los servicios de mercado. Esta observación apunta a la posibilidad de

que la enfermedad de los costos de Baumol afecte a ese país (Baumol 1967). Además, el estancamiento del empleo manufacturero en una proporción relativamente baja está en consonancia con la observación de que las recientes tendencias de transformación estructural en los países de ingresos medianos-bajos no han seguido la misma senda de industrialización que, en su día, siguieron la mayoría de los actuales países de ingresos altos cuando se desarrollaron hasta alcanzar ese nivel (Nayyar, Hallward-Driemeier y Davies 2021).

Bibliografía

- ▶ Baumol, William J. 1967. «Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis». *American Economic Review* 57 (3): 415-426.
- ▶ Dieppe, Alistair, y Hideaki Matsuoka. 2021. «Sectoral Decomposition of Convergence in Labor Productivity: A Re-examination from a New Dataset», World Bank Policy Research Working Paper No. 9767. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36232>.
- ▶ Foster, L., J. Haltiwanger y C.J. Krizan. 2001. «Aggregate Productivity Growth. Lessons from Microeconomic Evidence». En *New Developments in Productivity Analysis*, editado por Charles R. Hulten, Edwin R. Dean y Michael J. Harper, 303-372. Chicago: University of Chicago Press.
- ▶ Nayyar, Gaurav, Mary Hallward-Driemeier y Elwyn Davies. 2021. *At Your Service? The Promise of Services-Led Development*. Banco Mundial.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023

Tras la pandemia de COVID-19, un cúmulo de crisis entorpece la recuperación, que es desigual y todavía incompleta en muchas partes del mundo. Los responsables de la formulación de políticas se enfrentan a difíciles disyuntivas (como la de mitigar la inflación o corregir la atonía del mercado de trabajo). La crisis del costo de la vida amenaza los medios de subsistencia de los hogares. En 2023 se prevé un menor crecimiento del empleo y un aumento del desempleo en el mundo.

En estas condiciones, persistirán los grandes déficits de trabajo decente, muchos de ellos anteriores a la pandemia. En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias* de este año se ofrece una evaluación exhaustiva de los déficits actuales de trabajo decente y de cómo se han visto agravados por la crisis de la COVID-19. Se analizan los patrones mundiales, las diferencias regionales y los resultados por grupos de trabajadores. Se ofrecen proyecciones del mercado de trabajo para 2023 y 2024. Además, se exponen las tendencias del crecimiento de la productividad laboral y se analizan los factores que explican su declive.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza