



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO – OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE TENDENCIAS OCUPACIONALES EN GUATEMALA

Ciudad de Guatemala, Diciembre de 2016.

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS DE LA METODOLOGÍA	4
2. DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE LAS TENDENCIAS OCUPACIONALES	4
2.1. Preparación: diseño, planificación y organización del proceso	5
2.2. Estudio propiamente	6
2.2.1. Análisis de la demanda	7
2.2.2. Análisis de la oferta	10
2.2.3. Análisis de las brechas ocupacionales	11
2.3. Formulación del Informe	11
2.4. Socialización de los resultados del estudio	12

INTRODUCCIÓN

A continuación se desarrolla una metodología para el estudio o análisis de las tendencias ocupacionales en Guatemala; entendiendo que existen diversas denominaciones para referir lo mismo; por ejemplo: proyección analítica del empleo, proyección ocupacional, análisis de proyección laboral, etc.

Algunas consideraciones previas son necesarias: la primera es que no existe una única metodología de proyección ocupacional y tampoco existe alguna que sea perfecta. Éstas deben desarrollarse de acuerdo a las características propias de cada realidad económico - productiva nacional; su calidad dependerá en medida importante de esto. Tampoco existe una metodología para el estudio de las tendencias ocupacionales que pueda satisfacer completamente a los agentes y actores involucrados: el Estado, los sectores económicos, las demás entidades concernidas. De otra parte, debe decirse que todas las metodologías existentes, obligan a trabajar con información actualizada y desagregada de fuente secundaria en torno a las actividades económicas y las ocupaciones; lo que en el caso de Guatemala resulta sumamente difícil ya que la única información disponible, por ejemplo, sobre las actividades económicas no está actualizada ni está desagregada lo suficiente como para asegurar algún nivel de exactitud en los análisis que se realicen empleando dicha información.

Para poder definir adecuadamente una metodología de análisis de tendencias ocupacionales, según la realidad que se quiere atender, su desarrollo dependerá del enfoque que se emplee y éste dependerá de factores diversos. En primer lugar la necesidad y utilidad de la información que el análisis o la proyección ocupacional puede aportar:

- ¿Quiénes serán los usuarios finales de la información y cuál la utilidad práctica de la misma?
- ¿Cuál debe ser la información a ser producida?
- ¿Cuáles y cuántos recursos existen para hacer el análisis de las tendencias ocupacionales? (queda claro que una metodología más compleja y completa exige más recursos).
- La disponibilidad de información de base y la calidad y cobertura de la misma, así como su nivel de agregación y desagregación. Esto está directamente vinculado a las fuentes de información sobre el mercado laboral.

En la metodología que aquí se plantea, el enfoque empleado para el estudio de las tendencias laborales propiamente (necesariamente sencillo por las dificultades de disponer de información amplia y adecuadamente desagregada de los sectores económicos y del empleo que implican) está definido por los objetivos que se señalan más adelante y cuyo aspecto central está dado por que será el Estado de Guatemala el principal usuario de la información resultante. En este sentido, se ha optado por el enfoque que permite un análisis en profundidad de las brechas ocupacionales en la perspectiva de aportar a la toma de decisiones sobre políticas y programas que favorezcan un mayor equilibrio en el mercado laboral guatemalteco.

Este enfoque, como se verá más adelante, comprende un proceso secuencial de tres partes: análisis de la demanda ocupacional o de empleo, análisis de la oferta de empleo y balance entre la oferta y la demanda detectadas. Cada una de estas partes supone un conjunto variable de pasos. Como se verá más adelante, en este proceso la demanda y oferta laborales serán estudiadas por separado, independientemente, siendo que en la última etapa se realizan las comparaciones a los fines de determinar las brechas existentes y procurar el análisis que las explique.

1. OBJETIVOS DE LA METODOLOGÍA (Y DEL ESTUDIO)

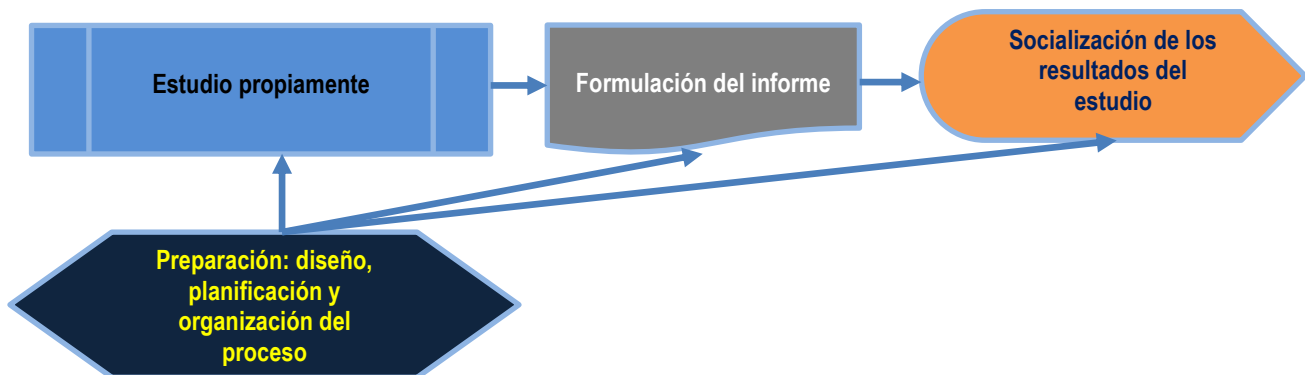
- a. Conocer analíticamente las tendencias ocupacionales y sus principales variables en los principales sectores económicos de Guatemala para los próximos tres años; y, así, sucesivamente.
- b. Contribuir a la toma de decisiones sobre políticas y programas, al nivel de las autoridades públicas y privadas, en torno al mercado laboral guatemalteco buscando reducir la incertidumbre con respecto a dicho mercado a futuro.
- c. Contribuir a la generación de empleos dignos.

2. DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE LAS TENDENCIAS OCUPACIONALES

La metodología que se desarrolla a continuación contempla las siguientes etapas:

- (1) Preparación: diseño, planificación y organización del proceso.
- (2) Estudio propiamente.
- (3) Formulación del informe.
- (4) Socialización de los resultados del estudio.

PROCESO DEL ESTUDIO DE TENDENCIAS OCUPACIONALES



2.5. Preparación: diseño, planificación y organización del proceso

La primera parte del proceso, comprende una serie de pasos que posibilitan organizar la puesta en marcha del estudio, de la siguiente manera:

a. Constitución del equipo responsable

El tamaño y composición del equipo responsable variará según sea el tamaño del estudio definido por el número de sectores económicos a ser analizados y por la cobertura geográfica a ser atendida, de nivel local, departamental, regional o nacional.

La recomendación esencial en esta etapa es constituir un equipo de trabajo integrado por profesionales con capacidad para trabajar conjuntamente en función de los objetivos del estudio. Por esto, desde el inicio mismo del estudio, el equipo debe buscar su integración en función de las distintas responsabilidades que se asignen. Este equipo debe tener capacidad para relacionarse con todos los actores involucrados, principalmente las empresas y sus respectivos gremios. En todos los casos, será recomendable que este equipo sea multidisciplinario, y necesariamente cuente con un experto en estadísticas de empleo y otro en métodos de estudio.

Para un estudio de este tipo, siempre será conveniente un trabajo conjunto del OML/Mintrab y de organizaciones y entidades representativas de los sectores económicos. En este caso, será deseable que el equipo se constituya con una activa participación -a nivel consultivo- de representantes de las entidades concernidas de los sectores económicos en estudio, los que deberían operar como una instancia permanente de consulta del estudio.

b. Planificación y organización del trabajo

Comprende la planificación del trabajo y la definición de la forma en que operará el equipo. Específicamente, será indispensable que en este paso, el equipo determine:

- Los objetivos general y específicos del estudio. En este punto será importante definir la utilidad práctica del estudio.
- La información que se debe obtener.
- El método específico de trabajo para cada parte del estudio propiamente.
- Definición inicial de un glosario de términos comunes.
- Programa y cronograma de trabajo, determinando plazos y responsables por etapa y tarea.
- Preliminarmente, será de utilidad contar con el conocimiento de las fuentes de datos probables.
- Definición de la forma en que se podrá acceder a dichas fuentes de datos.
- Identificación del ámbito y de los sectores de análisis. Es posible que la decisión sobre cuáles sectores estudiar haya sido tomada previamente; aunque, algunas veces no es así. En todo caso, en este paso de lo que se trata es de determinar con mayor nivel de precisión analítica el o los sectores que serán objeto del análisis y el alcance geográfico correspondiente.
- Identificación, preselección y coordinación con un panel de informantes clave, principalmente de empresas y de la institucionalidad, pública o privada, que le da soporte;

incluyendo las entidades educativas y de formación. El número de informantes clave dependerá del tamaño y alcance geográfico del estudio. En todo caso, debe preverse un número aproximado de entre 5 y 10 informantes clave.

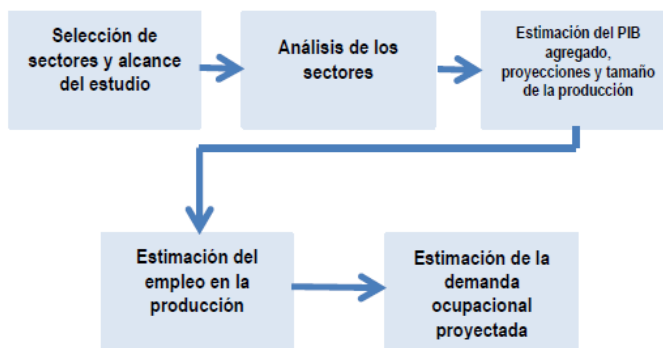
2.6. Estudio propiamente

Como ya se ha mencionado, el proceso para el estudio de las tendencias ocupacionales propuesto comprende las siguientes partes, como se aprecia en el gráfico precedente

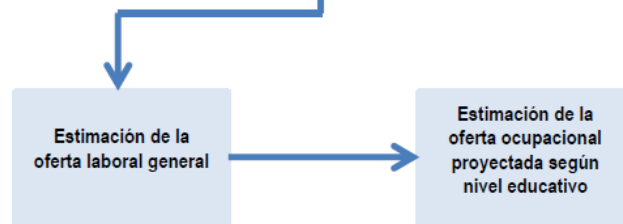
- Análisis de la demanda laboral.
- Análisis de la oferta laboral.
- Balance entre oferta y demanda laboral o análisis de las brechas ocupacionales.

FLUJOGRAMA DEL PROCESO PARA EL ESTUDIO DE TENDENCIAS OCUPACIONALES

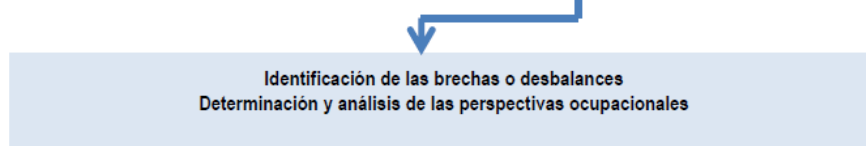
1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA



2. ANÁLISIS DE LA OFERTA



3. ANÁLISIS DE LAS BRECHAS OCUPACIONALES



A continuación se explica cada uno de los pasos que comprende esta parte del estudio.

2.6.1. Análisis de la demanda

a. Selección de sectores y alcance del estudio

Esto significa que, como tarea inicial, deben seleccionarse los sectores productivos que serán materia de estudio. El número de sectores dependerá de los objetivos acotados del estudio mismo que se emprenda. Podrían ser todos los sectores dados como prioritarios por el Gobierno o los principales actores de la producción; podrían ser sólo algunos, dependiendo del interés específico en torno a la utilidad práctica del estudio. También debe definirse previamente el alcance geográfico del estudio: nacional, regional o departamental.

En esta propuesta, se recomienda que el Observatorio del Mercado Laboral (OML) de Guatemala, principal usuario de la metodología, realice este estudio actualizándolo anualmente, con alcance nacional y sólo para los sectores productivos priorizados.

La selección de los sectores debe tomar en cuenta los siguientes criterios básicos:

- 1. Crecimiento promedio del PIB por sector económico.
- 2. Participación porcentual en el PIB por sector económico.
- 3. Participación porcentual sectorial sobre el total de ocupados
- 4. Sectores con mayor dinámica de crecimiento en empleo.
- 5 Sectores con mayores exportaciones en el último año y proyectadas, cuando corresponda.

b. Análisis de los sectores

En segundo lugar será necesario realizar el análisis del sector o los sectores productivos seleccionados. Este paso comprende un análisis de información de fuentes secundarias sobre los sectores seleccionados. En esencia, se trata de conocer y analizar cuantitativa y cualitativamente la caracterización y dinámica de cada sector estudiado y del conjunto de ocupaciones que comprende. Para ello, será importante disponer de ciertos análisis que se describen a continuación:

- Contexto y situación actual del sector en estudio: análisis macro, a escala internacional, nacional o regional/departamental del sector o los sectores.
- Caracterización y análisis de la evolución reciente del sector o los sectores y su situación actual: tendencias históricas de crecimiento del PIB.
- Análisis prospectivo del sector o los sectores.
- Análisis de las ocupaciones en el sector o los sectores en estudio, con el análisis ocupacional correspondiente. Tendencias históricas de generación de empleo y características de la ocupación para el sector en estudio.
- Composición de cada sector analizado en términos de empresas o grupos de empresas que lo conforman, dimensión de las empresas (considerando su alcance nacional o transnacional) y su aporte a la economía (según corresponda: local, departamental, regional o nacional).

Como resultado de esta etapa del proceso debe obtenerse un **informe general del sector o de los sectores seleccionados y de las ocupaciones**. Independientemente de la formulación del informe del sector o los sectores en estudio, como un producto específico en el marco del estudio diseñado,

los reportes periódicos realizados por el Observatorio del Mercado Laboral con análisis e información sobre la dinámica de los sectores productivos, se constituyen en insumo fundamental en esta etapa.

Validación de esta etapa. Es altamente recomendable que el informe resultante de esta etapa sea validado en mesas de trabajo y revisión que permitan al equipo responsable el ajuste de lo producido. En estas mesas, se requiere la participación de los empresarios e investigadores expertos en los sectores estudiados, provenientes de la academia y de otros organismos especializados; especialmente de aquellos que hubiesen participado como informantes clave y miembros de la instancia consultiva indicada en la primera etapa.

c. **Estimación del PIB agregado, proyecciones y tamaño de la producción**

Implica tomar en cuenta las proyecciones que sobre el PIB realiza el Banco de Guatemala, con los sustentos correspondientes: porcentajes de crecimiento o decrecimiento. Luego, debe determinarse cuál es el aporte de los sectores productivos en estudio o seleccionados y su aporte al PBI, considerando las proyecciones de crecimiento económico global antes indicadas, tomando en cuenta la variabilidad de la estructura productiva del país.

d. **Estimación del empleo en la producción**

Este cuarto paso consiste en determinar la cantidad de empleo que genera cada uno de los sectores en estudio y la productividad del trabajo, entendiendo por ésta (como lo indica la OIT) “La eficiencia de la producción a nivel del individuo, de la empresa o de un sector económico. La productividad del trabajo suele calcularse en términos de la cantidad producida por trabajador o por hora trabajada.” Se recomienda tomar en cuenta la productividad en función de las horas trabajadas: PIB a precios constantes, dividido por el total de horas trabajadas.

El dato de la productividad del trabajo resulta clave para determinar el número de trabajadores por sector y poder correlacionarlo con la información procedente de las ENEI/INE.

Para esta parte del proceso, deben presentarse las ocupaciones desagregadas (en el sector en estudio) en las categorías siguientes, de acuerdo con el comportamiento de la demanda laboral (número de vacantes):

- Ocupaciones habituales más requeridas.
- Ocupaciones habituales menos solicitadas.
- Ocupaciones nuevas requeridas.

Esta parte del proceso implica la aplicación de una metodología de prospectiva laboral cuantitativa y cualitativa¹. Para la parte de la prospectiva cuantitativa deberá trabajarse con la información del INE (ENEI) y del Banco de Guatemala (Directorio de Empresas y reportes sobre la dinámica de los sectores económicos).

La prospectiva laboral cualitativa está orientada a conocer la percepción que tienen expertos del sector en estudio sobre las tendencias que influirán y dinamizarán el desarrollo del sector en los

¹ Basada en el Modelo de Prospección de CINTERFOR/OIT (2013) en Montevideo, Uruguay.

próximos años. Esta información debe permitir la definición de diferentes escenarios que permitan anticiparse a las necesidades de recursos humanos y de formación.

Esta parte cualitativa, requiere del levantamiento de información primaria a partir de la aplicación de un instrumento cualitativo conocido como el Delphi² y la realización de paneles y entrevistas semiestructuradas a expertos, lo cual facilita la recolección de información sobre el comportamiento de la demanda laboral. Comprende los tres momentos siguientes:

- I: aplicación del método Delphi para identificar las tendencias que impactarán en el sector en estudio a futuro.
- II: panel de expertos para identificar las ocupaciones que se verán impactadas por las tendencias en el sector en los próximos años, al tiempo en que se identifican las actividades, conocimientos, habilidades y aptitudes que se requerirán en cada una de las ocupaciones identificadas dentro del estudio.
- III: realización de entrevistas personalizadas a responsables de áreas técnicas de las empresas que se consultan durante el estudio.

Este paso, también supone la estimación de la distribución de las ocupaciones por sector productivo, tomando en cuenta los niveles que establece la CNO 09 y la estimación del nivel educativo y tipo de formación por ocupación. En este sentido, la información sobre el empleo en cada sector productivo debería desagregarse de acuerdo con los niveles de formación exigidos. Estos niveles, refieren las competencias generales y básicas descritas en términos de habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos a través de los estudios o experiencia necesarios para realizar funciones en ocupaciones con desempeños similares y tomando en cuenta los niveles que establece la CNO 09.

Finalmente, en este paso, se debe estimar el crecimiento probable del empleo en cada sector productivo con relación al crecimiento del sector mismo y de las ocupaciones dentro de él.

e. Estimación de la demanda ocupacional proyectada

Este paso se inicia con la estimación de la rotación en el empleo por sector productivo. Ésta comprende la movilidad laboral que se produce en la actividad productiva, de manera regular o fija e irregularmente (en un período determinado) debido a diversas razones: renuncia al trabajo, despidos, jubilación, fallecimiento, emigración, enfermedad, discapacidad, cambio de ocupación, permisos de maternidad, etc. La rotación propiamente, refiere el número de trabajadores que salen de una ocupación vs. el número total de trabajadores en dicha ocupación durante un período determinado que suele ser anual.

La rotación permite estimar la “demanda de sustitución” que sumada al crecimiento de las ocupaciones de cada sector -determinada en el paso anterior-, debe indicar la demanda total de empleo en cada sector productivo.

² El método Delphi es un método de análisis de prospectiva (“estudia” el futuro), para ello toma en cuenta la evolución de los factores del entorno socio-económico y sus interacciones. implica un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de expertos, como un todo, tratar problemas complejos. la “capacidad de predicción” de este método “se basa en la utilización sistemática de un juicio intuitivo emitido por un grupo de expertos”.

Este paso, puede complejizarse en función a una serie de consideraciones que son necesarias mencionar, dependiendo de la situación económica del país y de los sectores productivos. Por ejemplo: la demanda de sustitución no necesariamente es igual al número de trabajadores que salen de una ocupación. Esto dependerá, entre otros de si los empleadores desean mantener sus niveles de empleo o si quieren aprovechar la salida de personal para disminuir la ocupación que generan. En este caso, la demanda de sustitución pasa a ser menor que la salida de personal. El cálculo de las demandas de sustitución efectivas o de reemplazo debe considerar las tasas de mortalidad y de jubilación estimando las tasas históricas existentes.

Una vez completado este paso, se pasa a la estimación propiamente de la demanda ocupacional por sectores, de acuerdo con los dos pasos previos, proyectada a tres años tomando en cuenta las necesidades de formación según ocupación.

2.6.2. Análisis de la oferta

a. Estimación de la oferta laboral general

Comprende la estimación de la PEA por edad, sexo y nivel educativo. Esta es información -que se obtiene directamente de los estudios del OML- debe permitir de manera específica la estimación de la oferta de la fuerza de trabajo según ocupación y nivel educativo.

En este caso, será importante que se presenten las ocupaciones desagregadas (en el sector en estudio) en dos categorías clasificadas de acuerdo con el comportamiento de la demanda laboral (antes determinada) y la oferta laboral:

- Ocupaciones más requeridas por los trabajadores.
- Ocupaciones menos solicitadas por los trabajadores.

b. Estimación de la oferta ocupacional proyectada según nivel educativo

Comprende en primer lugar la estimación del número de graduados y no graduados (desertores) de educación media (básica y diversificada), técnica y superior según edad, sexo y nivel educativo del conjunto de la oferta laboral y proyectada a los tres años.

En segundo lugar, supone la desagregación de la oferta laboral según nivel educativo y ocupación, proyectada a los tres años.

Todo este paso puede desarrollarse a partir de los datos históricos existentes para proyectarse empleando una técnica simple de extrapolación.

También, resulta recomendable hacer las estimaciones y proyecciones por grupos de edad y sexo según ocupaciones, de manera que se obtenga la oferta ocupacional más desagregada.

2.6.3. Análisis de las brechas ocupacionales

a. Identificación de las brechas o desbalances

Esencialmente, refiere la comparación entre la demanda y la oferta laborales, agregada y desagregada por ocupaciones y su proyección a tres años. Esta comparación permite determinar las brechas existentes, al nivel general y de las ocupaciones, actuales y proyectadas. Será de utilidad, para el análisis correspondiente de las brechas encontradas, remitirse a las ocupaciones desagregadas (en cada sector en estudio) en cinco categorías clasificadas de acuerdo con el comportamiento de la demanda y la oferta laborales, tal como se planteó con anterioridad:

- Ocupaciones más requeridas por los empleadores y por los trabajadores que buscan empleo.
- Ocupaciones más requeridas por los empleadores y menos solicitadas por los trabajadores que buscan empleo.
- Ocupaciones menos solicitadas por los empleadores y más requeridas por los trabajadores que buscan empleo.
- Ocupaciones menos solicitadas por los empleadores y por los trabajadores que buscan empleo.
- Ocupaciones nuevas requeridas y nivel de oferta con capacidad de atenderla.

b. Determinación y análisis de las perspectivas ocupacionales

Comprende el análisis de los hallazgos del paso anterior proyectados a tres años, de acuerdo con una mezcla de elementos que deberán tomar en cuenta los criterios para la selección de los sectores con la clasificación de las ocupaciones.

También comprende la definición de escenarios posibles y su análisis. Para el caso, se recomienda tomar en cuenta los siguientes criterios:

- Económicos: crecimiento alto (por encima del 4%), crecimiento moderado (por debajo del 4%), crecimiento 0, decrecimiento.
- Tecnológicos y organizacionales: exigencias tecnológicas y organizacionales, dependencia tecnológica.
- Laborales: oferta creciente, calificación de la oferta, conflictividad laboral.

Una vez definidos los criterios, con base en el análisis de las tendencias, deben construirse los escenarios posibles a los fines de ser analizados en función de ventajas y desventajas y opciones de cambio y mejora.

2.7. Formulación del Informe

La formulación del Informe Final del estudio implica la presentación de los hallazgos encontrados a lo largo del análisis realizado, en el orden indicado para el estudio propiamente. Previamente a la redacción del Informe, será recomendable definir su estructura temática, con base en los objetivos establecidos y la secuencia desarrollada. Esta estructura necesariamente debe contener un capítulo especial de conclusiones y recomendaciones.

La presentación de los resultados del estudio en una reunión de trabajo, preferentemente con los informantes clave, para ajustar los resultados obtenidos será de gran ayuda para la mejora del informe.

2.8. Socialización de los resultados del estudio

La circulación y difusión de los resultados del estudio son fundamentales, Algunas actividades que podrían preverse, son:

- Publicación física y digital del informe, en sus versiones completas y abreviadas.
- Jornadas/talleres para comunicar los resultados del estudio. Presentación ante la prensa en forma conjunta entre el Mintrab y las organizaciones representativas de los sectores económicos concernidos.
- Sesiones informativas entre los informantes clave y tomadores de decisiones, incluidos funcionarios públicos y privados concernidos.
- Incorporación de la información en el portal del OML y otros similares.

Resulta fundamental que el Informe Final del estudio se constituya en un efectivo facilitador de la toma de decisiones orientadas a mejorar la dinámica del mercado laboral guatemalteco. En este sentido, será clave la estrategia de comunicación que se defina para dar a conocer sus resultados.