



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo

Tendencias 2024

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

Tendencias 2024

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024
Primera edición 2024



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad – El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *OIT, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

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 publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores 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 protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros – Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje 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 el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Gestión de la Producción y la Edición de las Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220400456 (impreso); ISBN 9789220400463 (web PDF)

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

DOI: <https://doi.org/10.54394/EIIX3179>

Mercado de trabajo / escasez de mano de obra / condiciones económicas / inflación / salario / informe / pub OIT

13.01.2

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Publicado también en inglés: *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, ISBN 9789220400418 (impreso), ISBN 9789220400425 (web PDF), ISSN 2709-7080 (impreso), ISSN 2709-7099 (en línea), Ginebra, 2024; y en francés: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2024*, ISBN 9789220400432 (impreso), ISBN 9789220400449 (web PDF), ISSN 2709-7102 (impreso), ISSN 2709-7110 (en línea), Ginebra, 2024.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen 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 o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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.

Fotografía de cubierta: © KrulUA/iStock

Producido por la Unidad de Gestión de la Producción y la Edición de las Publicaciones de la OIT

Código: DESIGN/WEI/PMSERV

Prefacio

En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias* de este año se ofrece una completa evaluación de las últimas tendencias del mercado laboral en aspectos tales como el desempleo, la creación de puestos de trabajo, la tasa de actividad y las horas trabajadas, entre otros. Conviene señalar que las tendencias se relacionan con sus resultados sociales y que estos últimos son sumamente esclarecedores cuando se trata de evaluar la trascendencia de la evolución observada, tanto para la formulación de políticas como para la vida de las personas.

A partir de los profundos análisis del informe, se concluye que, más allá de algunos datos alentadores sobre todo en materia de crecimiento y de desempleo, los desequilibrios del mercado de trabajo van en aumento y que esta tendencia, en el contexto de múltiples crisis mundiales interconectadas, menoscaba los avances hacia una mayor justicia social.

Así, a pesar de que el desempleo mundial descendió en 2023 a su nivel más bajo desde el inicio de la pandemia, y las tasas de pobreza laboral y de informalidad se aproximaron a los valores pre-pandémicos, las previsiones de la OIT no auguran una evolución muy positiva en estos indicadores para 2024.

El crecimiento de la productividad y el nivel de vida tampoco han mejorado, pese al esperado impulso del progreso tecnológico. En efecto, hay indicios de que el despliegue tecnológico en curso podría aumentar las disparidades a nivel nacional y mundial, en lugar de reducirlas.

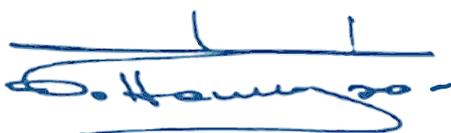
Las medidas destinadas a corregir la insuficiencia salarial, la precariedad del empleo y las grandes desigualdades —de género, salariales, de calificación— no solo son importantes por el bien de la economía, sino que constituyen elementos básicos para construir la justicia social. A falta de una justicia social más equitativa, difícilmente lograremos solventar los grandes problemas de nuestro tiempo. Si la ciudadanía no percibe un reparto equitativo de costos y oportunidades y si no tiene acceso a un trabajo decente que le brinde la oportunidad de construir un futuro mejor, no respaldará las difíciles medidas que hay que adoptar en relación con el cambio climático, la atención sanitaria, la tecnología y el empleo.

En este difícil contexto, los responsables políticos han de tomar decisiones espinosas. Impulsar el crecimiento económico será esencial para salir de la actual vorágine de crisis, pero debe ser un crecimiento económico de calidad que no se limite a crear más puestos de trabajo, sino que mejore las condiciones laborales, aumente la resiliencia de nuestras sociedades y haga sostenible nuestro futuro.

Lo que queda claro en este informe es que los problemas a que nos enfrentamos son de una magnitud y complejidad excesivas para que un solo grupo, país o región los resuelva aisladamente. Es preciso coordinar las políticas y actuaciones de manera que se refuercen mutuamente a nivel nacional y multilateral. Además, esta coordinación debe extenderse a la asignación de recursos financieros y tecnológicos.

Una respuesta coordinada con eficacia también nos ayudará a cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los compromisos adquiridos en la COP28, que —de forma alentadora y por primera vez— incorporaron una referencia a la importancia de los derechos laborales, el diálogo social, la protección social y el trabajo decente para lograr la justa transición a la que todos aspiramos.

El reciente apoyo del Consejo de Administración de la OIT a la propuesta de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social facilitará esta coordinación. La Coalición aunará los conocimientos y competencias de un grupo único y diverso de organismos internacionales y partes interesadas para promover respuestas coordinadas a escala nacional, regional y mundial. Esto contribuirá a garantizar un enfoque centrado en las personas que reconozca la justicia social como piedra angular de una recuperación mundial sostenible.



Gilbert F. Hounbo
Director General de la OIT

Índice

Prefacio	3
Agradecimientos	9
Resumen ejecutivo. Resiliencia del empleo en un entorno de creciente fragilidad	11
1. La resiliencia del mercado de trabajo se pondrá a prueba en el futuro próximo	17
El crecimiento resultó ser resiliente pese a la fragilidad del entorno	17
La resiliencia económica mantuvo estables las condiciones del mercado laboral en 2023	20
De cara al futuro, existen riesgos de que la creación de empleo se deteriore aún más	26
El persistente déficit de trabajo decente menoscaba el progreso a largo plazo	28
Bibliografía	33
2. Tendencias sociales y del empleo por región	35
Sinopsis	35
África	36
Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional	36
Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana	37
Dificultades para obtener datos que sirvan de base empírica a una gobernanza de la migración laboral en África	38
Américas	40
Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe	40
El crecimiento de la productividad laboral se estanca en América Latina y el Caribe	40
Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte	42
Estados Árabes	42
Tendencias del mercado de trabajo en los Estados Árabes	43
Repercusiones de los desplazamientos forzosos en el mercado laboral	45
Asia y el Pacífico	45
Tendencias del mercado de trabajo en Asia y el Pacífico	46
Informalidad y nuevas formas de trabajo en Asia y el Pacífico	46
Europa y Asia Central	48
Tendencias del mercado de trabajo en Europa y Asia Central	49
Panorama heterogéneo del desempleo juvenil en Europa	49
Bibliografía	52

3. Escasez de mano de obra ante una demanda insatisfecha de trabajo decente	57
Sinopsis	57
Creciente demanda de trabajo	58
Demanda insatisfecha de trabajo: vacantes sin cubrir en las economías avanzadas	59
Consecuencias locales y mundiales de la escasez de mano de obra y de personal calificado	60
Oferta de mano de obra	61
Participación laboral: ¿hay menos personas trabajando o buscando empleo?	61
Horas trabajadas: divergencia entre el promedio y el total	63
¿No se producen ajustes en los mercados de trabajo?	66
La escasez de mano de obra podría enquistarse	68
Observaciones finales: ámbitos de actuación prioritaria	69
Bibliografía	71
Anexos	77
A. Agrupaciones de países y otras zonas geográficas por región y nivel de ingresos	78
B. Estimaciones modelizadas de la OIT	81
C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo por grupos regionales	82
Recuadros	
1.1. Los niveles de inversión disminuyeron ligeramente ante la subida de los costos de endeudamiento	18
1.2. Efectos indirectos a escala mundial: riesgos de deterioro del PIB que podrían agravar los problemas de empleo	19
1.3. De la explosión al desplome de la natalidad: análisis comparativo del impacto laboral de la inflación en las décadas de 2020 y 1970	31
2.1. Impacto del conflicto entre Israel y Hamás en el empleo total del territorio palestino ocupado	43
3.1. Alianzas mundiales de desarrollo de competencias con un enfoque dual	70
Gráficos	
1.1. Proyecciones de crecimiento del PIB para 2023 comparadas entre las perspectivas de octubre de 2022 y octubre de 2023 (porcentajes)	18
1.2. Perspectivas de crecimiento del PIB (variación porcentual)	19
1.3. Evolución reciente y prevista de la inflación (porcentajes)	20
1.4. Tasas de actividad total (puntos porcentuales)	21
1.5. Tasas de desempleo (porcentajes)	22
1.6. Crecimiento del empleo, 2019-2023, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes)	23
1.7. Promedio de horas semanales efectivamente trabajadas por persona ocupada, 2019 y 2023, por grupo de países según su nivel de ingresos y por género	24

1.8.	Crecimiento de los salarios reales en 2023 (porcentajes)	25
1.9.	Crecimiento del empleo, 2023-2025, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes)	26
1.10.	Diferencia de género en las tasas de actividad, 2023 y 2025 (puntos porcentuales)	28
1.11.	Tasas de desempleo juvenil y adulto (porcentajes)	29
1.12.	Empleo informal como proporción del empleo total, 2004-2024 (porcentajes)	29
1.13.	Crecimiento de la población de 20 a 64 años, por periodo temporal y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes anuales compuestos)	31
2.1.	Población de trabajadores migrantes internacionales, África y subregiones, total y proporción de mujeres, 2010-2019	39
2.2.	Tasa media anual de crecimiento de la productividad, 2015-2023 (porcentajes)	41
2.3.	Disparidad de género en los resultados del mercado de trabajo de los Estados Árabes, 2023	44
2.4.	Tasas de empleo informal en Asia y el Pacífico y subregiones, 2004-2023 (porcentajes)	48
2.5.	Tasas prevalentes de desempleo juvenil, comparadas con los valores máximos y mínimos en el periodo de 2003 a 2023, Unión Europea (porcentajes)	51
3.1.	Canales de ajuste del mercado de trabajo y desequilibrios resultantes	58
3.2.	Puestos vacantes en una selección de economías (avanzadas), de enero de 2002 a septiembre de 2023 (desviaciones típicas del promedio)	59
3.3.	Tasa de actividad femenina comparada con su tendencia histórica anterior a la pandemia (desviación de la tendencia en puntos porcentuales)	62
3.4.	Tasa de actividad juvenil (porcentajes)	62
3.5.	Jóvenes ninis, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes de la población de 15 a 24 años)	63
3.6.	Total de horas frente al promedio de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada	64
3.7.	Número de días de licencia por enfermedad por trabajador y año y aumento porcentual, 2019-2022	65

Cuadros

1.1.	Déficit de empleo y tasa de incidencia de déficit de empleo, 2019-2023, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	23
1.2.	Tasas de actividad por grupo de países según su nivel de ingresos, 2019-2025	27
1.3.	Personas desempleadas y tasa de desempleo, 2019-2025, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	27
1.4.	Pobreza laboral, 2020-2023, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos	30
2.1.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: África, 2010-2025	37
2.2.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Américas, 2010-2025	41
2.3.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Estados Árabes, 2010-2025	44
2.4.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Asia y el Pacífico, 2010-2025	47
2.5.	Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Europa y Asia Central, 2010-2025	50

Agradecimientos

El informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024* 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 Steven Tobin, Richard Horne, Lisa Feist, Miguel Sánchez Martínez y Pascal Kampert, bajo la coordinación y dirección general de Ekkehard Ernst. 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, Avichal Mahajan y Miguel Sánchez Martínez. 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: Yukiko Arai, Marie-France Auer, Tulio Cravo, Juan Marcelo Cuautle Segovia, Sukti Dasgupta, Sara Elder, Elisenda Estruch-Puertas, Roger Gomis, Tite Habiyakare, Claire Harasty, Susan Hayter, Maren Hopfe, Aya Jaafar, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Oliver Liang, Jesse Mertens, David Mosler, Michael Mwasikakata, Yves Perardel, Gerhard Reinecke, Dorothea Schmidt-Klau, Ken Chamuva Shawa, Sergei Suarez Dillon Soares, Theo Sparreboom, Juan Jacobo Velasco, Christian Viegelahn, Felix Weidenkaff. 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.

Los autores expresan su agradecimiento a Judy Rafferty y a los colegas de la Unidad de Gestión de la Producción y la Edición de las Publicaciones por su ayuda en el proceso de edición y producción, al personal del Departamento de Comunicación e Información al Público de la OIT por su constante colaboración y apoyo en la difusión del informe, y a Marta Pino Moreno por la traducción del presente informe al español.



Resumen ejecutivo

Resiliencia del empleo en un entorno de creciente fragilidad

La recuperación económica se ha ralentizado...

El entorno macroeconómico se deterioró considerablemente en 2023. En respuesta a las continuas tensiones geopolíticas y a la persistente inflación, los bancos centrales adoptaron una sucesión de medidas agresivas. Las autoridades monetarias de las economías avanzadas y emergentes aplicaron la subida más rápida de tipos de interés desde la década de 1980, con importantes repercusiones mundiales. En ese contexto, la actividad industrial, la inversión y el comercio mundiales se resentieron por la fuerte desaceleración de las grandes economías emergentes como China, Türkiye y el Brasil. El crecimiento de las economías avanzadas se redujo casi a la mitad. Ante la fuerte y persistente desviación respecto de los objetivos inflacionistas, los bancos centrales tenderán a mantener una orientación restrictiva de las condiciones monetarias, al menos hasta finales de 2024. En definitiva, la recuperación económica y social tras la pandemia sigue siendo incompleta y las nuevas vulnerabilidades frenan el progreso de la justicia social.

... mientras que el crecimiento del empleo dio muestras de resiliencia y la tasa de desempleo alcanzó niveles mínimos...

A pesar de la ralentización económica, el crecimiento mundial en 2023 fue ligeramente superior a lo previsto y los mercados de trabajo mostraron una sorprendente resiliencia. Gracias al intenso crecimiento del empleo, tanto la tasa de desempleo como el déficit de empleo han descendido por debajo de los valores anteriores a la pandemia. La tasa de desempleo mundial en 2023 fue del 5,1 por ciento, tras un modesto repunte respecto de 2022. El déficit mundial de empleo también mejoró en 2023, pero se mantuvo en un nivel elevado (cerca de 435 millones de personas con una necesidad insatisfecha de empleo). Además, en 2023, las tasas de actividad se habían recuperado en gran medida de los mínimos alcanzados durante la pandemia, especialmente en los países de ingresos medianos bajos y altos, aunque con

grandes diferencias entre segmentos, lo que ha contribuido a los desequilibrios del mercado de trabajo, sobre todo en las economías avanzadas. El promedio de horas, todavía inferior a los niveles prepandémicos de 2019, lastra la oferta mundial de insumos laborales disponibles y desequilibra el

mercado de trabajo, especialmente en sectores clave de las economías avanzadas y de algunas emergentes. A pesar de que los desequilibrios se redujeron algo en 2023, crece la preocupación por la posibilidad de que no sean cíclicos, sino estructurales.

... aunque los salarios reales disminuyeron y la pobreza laboral tocó fondo

Pese a la reducción del desempleo y al crecimiento positivo del empleo, los salarios reales disminuyeron en la mayoría de los países del G20, porque las subidas salariales no lograron contrarrestar el aumento de la inflación. En 2023, el número de trabajadores que vivían en una situación de pobreza extrema en el mundo, es decir, con ingresos inferiores a 2,15 dólares de los Estados Unidos al día por persona en paridad de poder adquisitivo (PPA), aumentó en casi 1 millón. Se observa una pauta aún más acusada respecto de la pobreza laboral

moderada, que se define como un nivel de ingresos del trabajo inferior a 3,65 dólares diarios por persona en PPA. El número de trabajadores en situación de pobreza moderada aumentó en 8,4 millones en 2023; solo descendió la pobreza moderada en los países de ingresos medianos altos. Como aspecto positivo cabe destacar que las tasas de informalidad han recuperado los niveles anteriores a la pandemia, aunque se alcanzó la cifra de 2000 millones de trabajadores informales debido al crecimiento de la fuerza de trabajo mundial.

Las condiciones financieras comenzaron a deteriorarse, agravando la situación de fragilidad

Bajo las tendencias benignas de las cifras de empleo, ha empezado a aflorar una fragilidad que probablemente afecte primero a los países inmersos en una situación precaria desde antes de la pandemia. A medida que se endurecen las condiciones financieras mundiales, los países en desarrollo con altos niveles de endeudamiento se exponen a un riesgo de rápida desestabilización económica

que perturbará el empleo, las condiciones de trabajo y el crecimiento salarial. Por el momento, estos problemas han sido esporádicos y han tenido pocas repercusiones regionales o mundiales. Sin embargo, si las tensiones financieras acaban afectando a un mayor número de países de importancia sistémica, no es descartable que estalle una nueva crisis financiera mundial.

La inversión se mantuvo resiliente...

Las tasas mundiales de inversión se han recuperado considerablemente desde el mínimo histórico alcanzado durante la crisis financiera mundial y han seguido al alza durante la pandemia. La subida de los costos de financiación y el aumento de la incertidumbre no han impedido la reanudación de una intensa actividad inversora, especialmente en los países europeos. Tras la abrupta evolución del mercado de productos básicos que ha acelerado las inversiones en los países de África Subsahariana,

cabe prever que las tasas de inversión se mantengan en uno de los niveles más altos de esa subregión en más de tres decenios. Los países de Asia Oriental y Sudoriental han registrado, en cambio, una moderada desaceleración de las inversiones, aunque su punto de partida era muy elevado. En conjunto, se espera una disminución temporal de las inversiones, si bien las tasas de inversión mundial se mantendrán muy por encima de los niveles observados durante la década de 2010.

... pero el crecimiento de la productividad siguió desacelerándose en medio de la creciente presión sobre los precios

Tras un breve repunte del crecimiento en la etapa de recuperación de la pandemia, la productividad laboral agregada retrocedió rápidamente a los bajos niveles observados durante el decenio anterior. Esta ralentización se produjo a pesar de la aparente aceleración del progreso tecnológico, especialmente en el campo de las tecnologías digitales. A este respecto, el aumento de la inversión en muchos países avanzados y en algunos países

en desarrollo no parece haber elevado el crecimiento de la productividad, presumiblemente a causa del fuerte crecimiento de la actividad inversora en servicios de baja productividad y en la construcción.

Durante los periodos de lento crecimiento de la productividad, la renta real disponible y los salarios reales suelen ser vulnerables a la volatilidad de los precios. Al ser muy pocas las empresas que han registrado un

drástico aumento de sus beneficios, la mayoría de los trabajadores y sus hogares han sufrido una erosión acelerada de la renta real disponible, dada la imposibilidad de exigir mayores subidas de ingresos laborales. Además, habida cuenta de la flagrante heterogeneidad sectorial de los ingresos, se ha agravado la desigualdad de ingresos dentro de un mismo país. Los responsables de las políticas macroeconómicas pueden felicitarse de no haber entrado en una espiral de precios y salarios.

Sin embargo, en un entorno de crecimiento indeciso que se suma a la pérdida de ingresos registrada durante la pandemia, la devaluación de la renta real disponible es un mal presagio para la demanda agregada y no augura una recuperación económica más sostenida. Es más, cuando decae la demanda, el crecimiento de la productividad se resiente, ya que las empresas no generan bastantes ingresos para invertir en los últimos avances tecnológicos y adaptarse a ellos.

El frágil crecimiento de la productividad, unido al descenso del promedio de horas trabajadas, agudizó los desequilibrios laborales...

La escasez de mano de obra y de profesionales calificados ha seguido siendo un problema prioritario para los responsables políticos, al menos en las economías avanzadas y en algunas economías emergentes. Pese a la rápida recuperación de las tasas agregadas de actividad, los sectores con trabajadores esenciales han manifestado su dificultad para atraer a personas que asuman la creciente demanda de trabajos de cuidados, transporte y comercio al por menor. También ha sido persistente la escasez de trabajadores en otros sectores, como la industria manufacturera, la construcción y las TIC. Parte de este problema tiene que ver con las malas condiciones de trabajo de esos sectores, en los cuales la ralentización del crecimiento de la productividad dificulta que los empleadores ofrezcan salarios más elevados. Además, la reestructuración sectorial de la demanda y la política fiscal favorable han generado, en sectores específicos, un importante exceso de puestos vacantes difíciles de cubrir. La escasa movilidad geográfica, motivada por la falta de viviendas asequibles para los trabajadores, agravó a menudo ese desajuste sectorial. Aunque estas carencias parecen haber remitido con el endurecimiento de las políticas macroeconómicas, persisten los desequilibrios del mercado laboral.

La recuperación de las tasas de actividad hasta los niveles prepandémicos ha sido dispar y no ha beneficiado por igual a todos los segmentos del mercado de trabajo. Las tasas de actividad femenina se han recuperado más rápido de lo previsto, pero la brecha de género en la participación laboral sigue siendo grande, sobre todo en los países emergentes y en desarrollo. Lo más preocupante es la situación de los jóvenes. A pesar de que la tasa de actividad juvenil se ha recuperado por encima de la tendencia, sigue habiendo una elevada proporción de jóvenes que, tras haber abandonado el mercado laboral, no cursan ningún tipo de formación y tropiezan con importantes obstáculos para volver a trabajar. La tasa de personas que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis) sigue siendo elevada en todos grupos de países por nivel de ingresos y, en particular, en el caso de las mujeres jóvenes. Esta situación es un impedimento importante para la integración laboral a largo plazo.

Las personas que han vuelto al mercado laboral no suelen trabajar el mismo número de horas que antes de la pandemia. En todos los grupos de países por nivel de ingresos, el total de horas trabajadas ha aumentado más que su promedio, al haberse agudizado la escasez de mano de obra en algunos sectores (intensivos en contacto interpersonal). Esto se debe, en parte, a problemas de salud de larga duración que se han intensificado en los tres últimos años. El número de días de licencia por enfermedad ha aumentado significativamente con respecto a los niveles anteriores a la pandemia, lo que indica la persistencia de efectos relacionados con la COVID-19 en la salud humana. Las medidas de política destinadas a sostener la permanencia de los trabajadores en sus puestos, con independencia del número de horas trabajadas, remiten lentamente y han impedido una recuperación más rápida del promedio de horas. Por último, el aumento de la incidencia del empleo a tiempo parcial contribuye a reducir a más largo plazo el promedio de horas trabajadas, ya que los empleados a tiempo parcial suelen tener dificultades para volver a un puesto a tiempo completo.

A medida que la economía siga desacelerándose, parte del déficit de mano de obra será absorbido por las empresas, que anunciarán menos vacantes. No obstante, como el crecimiento de la productividad sigue siendo débil, es probable que persista la escasez de trabajadores. En los países en proceso de envejecimiento demográfico, los empleadores tendrán cada vez más dificultades para cubrir sus vacantes a pesar de la ralentización del crecimiento. Los trabajadores de edad avanzada prefieren no cambiar de empleo; por lo tanto, en una población envejecida habrá menos personas dispuestas a dejar su puesto para probar suerte en otro. Disminuirá así el número de candidatos a las vacantes. Con la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad se podrían corregir algunos de estos desequilibrios del mercado laboral, al igual que mediante una distribución más equitativa de las oportunidades de empleo entre los países que presentan un grave exceso de mano de obra.

... y es indicio de problemas estructurales que afectan a la adecuación del mercado laboral

A medida que se han ido absorbiendo paulatinamente los factores cíclicos, ciertos problemas estructurales relacionados con la adecuación del mercado de trabajo se han vuelto más acuciantes. Los planes de mantenimiento del empleo —como los implantados en muchas economías avanzadas— resultaron esenciales para evitar que las empresas y los trabajadores perdieran experiencia y competencias valiosas. Por el lado negativo, redujeron la probabilidad de que los trabajadores se acogieran a nuevas oportunidades de empleo tras el inicio de la recuperación. Además, en las economías avanzadas y algunas emergentes, las tendencias a largo plazo de la productividad y el envejecimiento demográfico han ralentizado los ajustes

necesarios para absorber los desequilibrios del mercado laboral inducidos por la pandemia. Una mano de obra que, en promedio, está más envejecida y es menos móvil —en parte debido a los problemas del mercado de la vivienda— será más reacia a aprovechar oportunidades de trabajo alternativas. Es posible que estas oportunidades no existan, como consecuencia de la ralentización generalizada del crecimiento de la productividad, en cuyo caso se reducirán las vías de transición hacia empleos mejor remunerados. Por último, a pesar de las modestas mejoras registradas en 2023, las tasas de actividad de hombres y mujeres disminuirán en 2024 y 2025 en la mayoría de los grupos de países por nivel de ingresos, siguiendo su tendencia a largo plazo.

La aceleración del progreso tecnológico pone a prueba la resiliencia del mercado laboral

La aceleración del progreso tecnológico pondrá aún más a prueba la adecuación del mercado de trabajo. En el año 2023 saltaron a la palestra una serie de innovaciones digitales relacionadas con la inteligencia artificial (IA generativa). Este aparente progreso tecnológico no ha mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, un indicio más de la lentitud de los ajustes del mercado de trabajo. La falta de competencias técnicas y los obstáculos de acceso de nuevas iniciativas de negocio a un mercado dominado por los grandes monopolios digitales han frenado el ritmo de la adopción tecnológica, principalmente en sectores poco productivos y en los países en desarrollo. En este contexto es previsible que aumenten las desigualdades geográficas, porque un pequeño número de conglomerados empresariales acaparan la mayor parte de las inversiones en el sector digital. Muchos países, incluidos los países en

desarrollo, han adoptado políticas dirigidas a fomentar la adopción de la IA. Sin embargo, el actual clima de tensiones geopolíticas eleva los obstáculos a la transferencia tecnológica, truncando las estrategias de progreso de los países en desarrollo hacia una nueva era que les permita beneficiarse de las tecnologías digitales. Las iniciativas de desarrollo de competencias a gran escala requieren cuantiosos recursos presupuestarios nacionales, pero la pandemia ha mermado las finanzas públicas, incluso en las economías avanzadas. Los países que aspiran a emprender una transformación digital acelerada que beneficie al conjunto de la sociedad habrán de adoptar nuevos planteamientos políticos, con un enfoque más proactivo del desarrollo tecnológico, apoyándose, por ejemplo, en una política de innovación orientada a objetivos y en la movilización de recursos a través de fondos soberanos de inversión.

Se vislumbra un panorama sombrío a medida que la policrisis quebranta la justicia social

Todo parece indicar que, en un futuro próximo, las perspectivas del mercado de trabajo se deteriorarán, aunque solo moderadamente. Se prevé un leve repunte de las tasas de desempleo mundial durante el periodo pronosticado, debido sobre todo al déficit de puestos de trabajo en las economías avanzadas. En 2024, a medida que decrezcan las tasas de actividad y se desacelere el crecimiento del empleo, 2 millones más de personas buscarán un puesto de trabajo, lo que elevará la tasa de desempleo mundial al 5,2 por ciento, frente al 5,1 por ciento registrado en 2023. El déficit mundial de empleo, aunque ha mejorado, siguió siendo elevado en 2023: se cifró en más de 434 millones de personas con una necesidad insatisfecha de empleo. El proceso de devaluación

del salario real y el consiguiente descenso del nivel de vida, causado por las elevadas y persistentes tasas de inflación y el encarecimiento de la vivienda, no se compensará a corto plazo. El desempleo juvenil sigue impidiendo acelerar los ajustes estructurales y del mercado de trabajo, especialmente en los países con altas tasas de ninis. Es imprescindible atajar pronto la brecha abierta en este aspecto por la pandemia, impulsando iniciativas de desarrollo de competencias específicas para evitar una mayor erosión de la resiliencia del empleo. No es previsible que las tasas de informalidad sigan mejorando; alrededor del 58 por ciento de la fuerza de trabajo mundial seguirá ocupada de manera informal en 2024. Del mismo modo, persistirá la pobreza laboral.

Es necesario afrontar rápidamente los grandes desafíos para acelerar el avance hacia la consecución de los objetivos de sostenibilidad de las Naciones Unidas.

Sin embargo, el entorno actual de tensiones geopolíticas no facilitará una coordinación internacional rápida y eficaz que permita abordar los grandes retos económicos, ecológicos y sociales. Los gobiernos deben fortalecer las economías nacionales mediante iniciativas que potencien el crecimiento de la productividad y el nivel de vida. A tal efecto, los gobiernos y los interlocutores sociales podrían recurrir

a los instrumentos de cooperación internacional existentes para fomentar las iniciativas regionales de productividad, reforzando, por ejemplo, las alianzas mundiales en materia de competencias. Aunque los gobiernos han vuelto a tomar las riendas de la economía, los recursos se han agotado, especialmente en los países de ingresos bajos y medianos. En apoyo de las economías más frágiles, se debería fomentar y acelerar la labor actual del G20 destinada a estimular la cooperación internacional para hacer un mejor uso de los fondos multilaterales de desarrollo.

1 La resiliencia del mercado de trabajo se pondrá a prueba en el futuro próximo

► El crecimiento resultó ser resiliente pese a la fragilidad del entorno

El PIB de 2023 demostró mayor resiliencia de lo previsto. En octubre de 2022, el Fondo Monetario Internacional (FMI) moderó sus previsiones de crecimiento del PIB (producto interior bruto) para 2023 a raíz de las persistentes subidas de los tipos de interés destinadas a controlar la inflación (FMI 2022). Se estimaba que la frecuente y rápida subida de los tipos de interés lastraría considerablemente el crecimiento mundial. Sin embargo, en octubre de 2023, las perspectivas de crecimiento del PIB mundial para 2023 se revisaron al alza en 0,3 puntos porcentuales con respecto a las expectativas del año anterior, debido principalmente a una mayor demanda de servicios (FMI 2023). El reajuste de las proyecciones elevó las cifras de crecimiento del PIB en 0,4 puntos porcentuales para las economías avanzadas y en 0,3 puntos porcentuales para las economías de mercados emergentes y en desarrollo (gráfico 1.1). La mejora del pronóstico de crecimiento en 2023 se debió también al dinamismo de la inversión, que se mantuvo fuerte a pesar del aumento de los costos de endeudamiento (recuadro 1.1).

▶ **Gráfico 1.1. Proyecciones de crecimiento del PIB para 2023 comparadas entre las perspectivas de octubre de 2022 y octubre de 2023 (porcentajes)**



Fuente: FMI (2022 y 2023).

▶ **Recuadro 1.1. Los niveles de inversión disminuyeron ligeramente ante la subida de los costos de endeudamiento**

A nivel mundial, se estima que la inversión como porcentaje del PIB en 2023 fue del 26,4 por ciento, apenas 1 punto porcentual por debajo del nivel de 2022 (FMI 2023). La caída de la inversión en las economías avanzadas fue aún menos pronunciada (del 23,2 por ciento en 2022 al 22,4 por ciento en 2023). Se trata de un declive muy moderado en comparación, por ejemplo, con la contracción de 3 puntos porcentuales en las economías avanzadas en 2009, coincidiendo con el momento más crítico de la crisis financiera mundial. En los últimos tiempos, parte de la persistencia subyacente de la inversión puede estar influida por las expectativas ancladas de que la inflación (al igual que los tipos de interés) recuperaría los niveles objetivo (véase el recuadro 1.3).

La resiliencia de la inversión también puede atribuirse a la rápida reacción de las políticas al inicio de la pandemia para contrarrestar la incertidumbre generada con la crisis sanitaria. Sin embargo, el entorno macroeconómico actual, condicionado en parte por el agravamiento de las tensiones geopolíticas, ha alterado la composición de las inversiones en favor de carteras de bajo rendimiento frente a las más innovadoras. Es probable que ello haya contribuido a impulsar la actividad económica y el empleo a corto plazo, pero una dependencia excesiva de las inversiones de menor rentabilidad, como el comercio al por menor, podría frenar la productividad y la mejora general del nivel de vida a medio plazo.

Las presiones inflacionarias disminuyeron en 2023, pero siguieron siendo intensas. El aumento de los precios en 2021 y 2022 sobrevino tras el fuerte estímulo fiscal de los gobiernos durante la pandemia de COVID-19, coincidiendo con un contexto de presiones sobre las cadenas de suministro exacerbadas por acontecimientos geopolíticos como la invasión de Ucrania por la Federación de Rusia. Aunque la inflación ha afectado a todas las regiones y economías desde 2020, las economías avanzadas han registrado niveles de inflación más bajos que las economías de mercados emergentes y en desarrollo. Pese al descenso desde el máximo registrado en 2022, a lo largo de 2023 la inflación se mantuvo considerablemente por encima de los niveles objetivo de los bancos centrales, con un promedio del 4,6 por ciento en las economías avanzadas y del 8,5 por ciento en las economías en desarrollo. La presión inflacionaria ha tenido importantes consecuencias

negativas para el crecimiento de los salarios reales (véase el gráfico 1.8).

Las perspectivas del PIB para 2024 se caracterizan por una considerable heterogeneidad entre las agrupaciones de países. La resiliencia del crecimiento del PIB en 2023 fue más evidente en los países de ingresos medianos-bajos y medianos-altos (gráfico 1.2). En cambio, el crecimiento del PIB se desaceleró de manera significativa en los países de ingresos altos en 2023, comparativamente con los datos de 2022, y se contrajo también en los países de ingresos bajos. La previsión es que el PIB se mantenga estable en 2024, a nivel mundial, en relación con 2023, y que los países de ingresos bajos y medianos-bajos experimenten una mejora durante ese periodo (FMI 2023). Sin embargo, debido a la presencia y persistencia de efectos indirectos a escala mundial, hay riesgo de que el crecimiento se deteriore en un futuro próximo (recuadro 1.2).

► **Gráfico 1.2. Perspectivas de crecimiento del PIB (variación porcentual)**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mundo	-3,0	6,2	3,4	2,9	2,9	3,2
Países de ingresos bajos	-0,5	2,2	2,9	0,6	3,7	5,1
Países de ingresos medianos-bajos	-3,1	6,2	5,1	4,6	5,1	5,4
Países de ingresos medianos-altos	-1,3	7,3	3,1	4,0	3,5	3,5
Países de ingresos altos	-4,3	5,6	3,0	1,5	1,6	2,0

Notas: Las estimaciones del PIB se basan en dólares internacionales constantes de 2017.

Fuente: Cálculos basados en FMI (2023).

► **Recuadro 1.2. Efectos indirectos a escala mundial: riesgos de deterioro del PIB que podrían agravar los problemas de empleo**

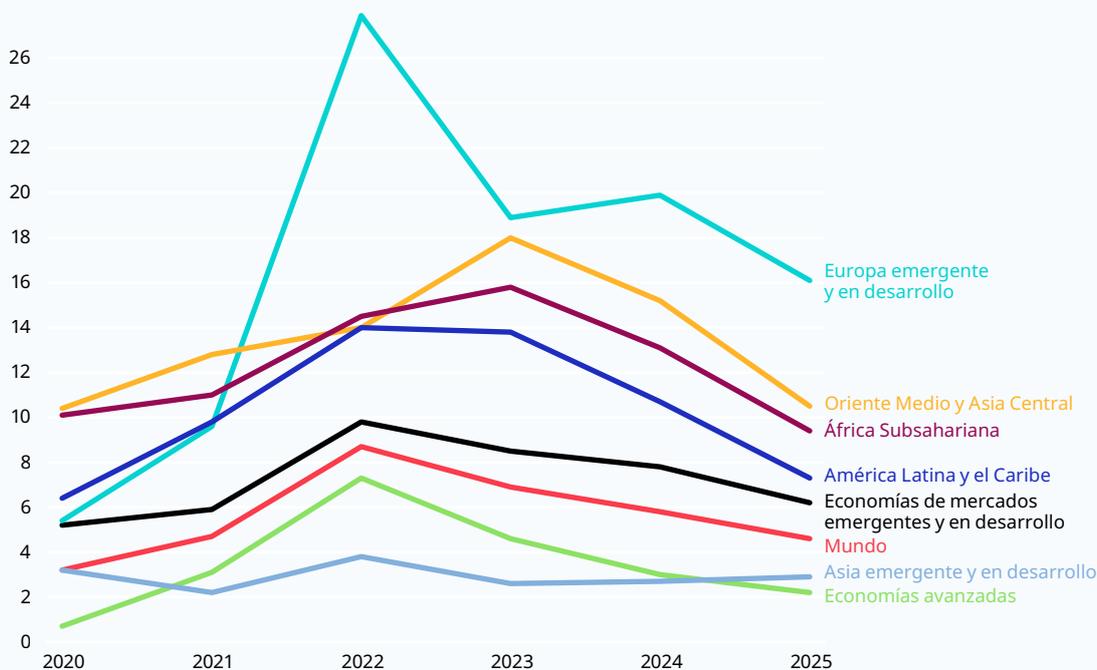
Las perspectivas del PIB y del empleo están condicionadas por varios riesgos mundiales. Los principales son los riesgos económicos, laborales y sociales y los efectos indirectos derivados del conflicto entre Israel y Hamás, que estalló en octubre de 2023 y agudizó las tensiones en Oriente Medio. Los factores geopolíticos y un conflicto prolongado o ampliado en Oriente Medio también podrían afectar, entre otras cosas, a la magnitud de las crisis de refugiados, lo que repercutiría en los países vecinos y en otros países de Europa y de fuera de ella.

Otro riesgo de deterioro proviene de las posibles perturbaciones de las cadenas de valor mundiales. Según se constata en un reciente boletín del Banco de Pagos Internacionales (BPI), entre diciembre de 2021 y septiembre de 2023 aumentaron los vínculos indirectos entre países, a pesar de que disminuyeron los vínculos directos (Qiu, Shin y Zhang 2023). Así pues, la economía mundial sigue estando muy interconectada y, contrariamente a los patrones comerciales de «deslocalización cercana» observados tras la pandemia, dista mucho de ser inmune a la evolución regional.

Por último, si los tipos de interés se mantienen altos, y durante más tiempo, en los Estados Unidos y otras economías avanzadas, podrían repercutir en el crecimiento mundial de las economías de mercados emergentes y en desarrollo a través del aumento de los niveles de deuda soberana y otros canales de transmisión. En definitiva, se vislumbran considerables riesgos de deterioro de las perspectivas de crecimiento y del empleo para un futuro próximo.

Aunque la inflación se modere, podría generalizarse en 2024 y 2025. Las perspectivas de crecimiento económico, mejores de lo previsto, reflejan en parte el hecho de que las presiones inflacionarias se están atenuando a medida que se disipa el impacto de la subida de los precios de la energía y los alimentos (gráfico 1.3). Sin embargo, como

cada vez son más los sectores afectados por la inflación, esta podría persistir, pero a niveles inferiores a los máximos alcanzados en 2022 (FMI 2023). Como la inflación se mantiene estable, se estima que los tipos de interés seguirán siendo elevados en el horizonte de pronóstico. Esto podría seguir mermando las perspectivas de los salarios reales.

▶ **Gráfico 1.3. Evolución reciente y prevista de la inflación (porcentajes)**

Fuente: Cálculos basados en FMI (2023).

▶ La resiliencia económica mantuvo estables las condiciones del mercado laboral en 2023

Debido al crecimiento económico más fuerte de lo previsto en 2023, las tasas totales de actividad superaron su tendencia lineal a largo plazo¹. Posiblemente impulsadas por un mercado de trabajo más robusto de lo esperado, en 2023 las tasas de actividad aumentaron en varias regiones, sobre todo en los países de ingresos altos (en 0,3 puntos porcentuales) y en los de ingresos medianos-bajos (en 1,5 puntos porcentuales) (cuadro 1.2). En los países de ingresos bajos y medianos-altos, las tasas de actividad descendieron (en 0,1 y 0,3 puntos porcentuales, respectivamente). Al comparar las tasas de actividad de 2023 con la tendencia lineal de 1991-2019, cabe hacer varias observaciones (gráfico 1.4). En primer lugar, salvo en los países de ingresos bajos, las tasas de actividad de 2023 fueron superiores a la tendencia lineal de 1991-2019,

lo que indica que se han recuperado en gran medida de sus mínimos registrados durante la pandemia. En segundo lugar, sin embargo, las tasas de actividad fueron inferiores en 2023 a sus tendencias lineales en África Septentrional, América Latina y el Caribe y, en menor medida, en Asia Sudoriental y el Pacífico. De hecho, se aprecian notables diferencias entre las subregiones de la OIT (véase el capítulo 2). Un aspecto más fundamental es que, aunque la participación laboral se sitúa por encima de la tendencia, ha habido varias desviaciones importantes que quedan ocultas cuando se examinan las cifras agregadas. Por ejemplo, las mujeres, los jóvenes y los migrantes —grupos que sufrieron con especial dureza la pandemia— siguen presentando tasas de actividad comparativamente bajas (véase el capítulo 3).

¹ Debido al amplio método de estimación de la tendencia lineal, solo se consideran fuera de tendencia las discrepancias superiores a $\pm 0,5$ puntos porcentuales.

► **Gráfico 1.4. Tasas de actividad total (puntos porcentuales)**



Notas: La tendencia lineal se basa en las tasas de actividad de 1991-2019.

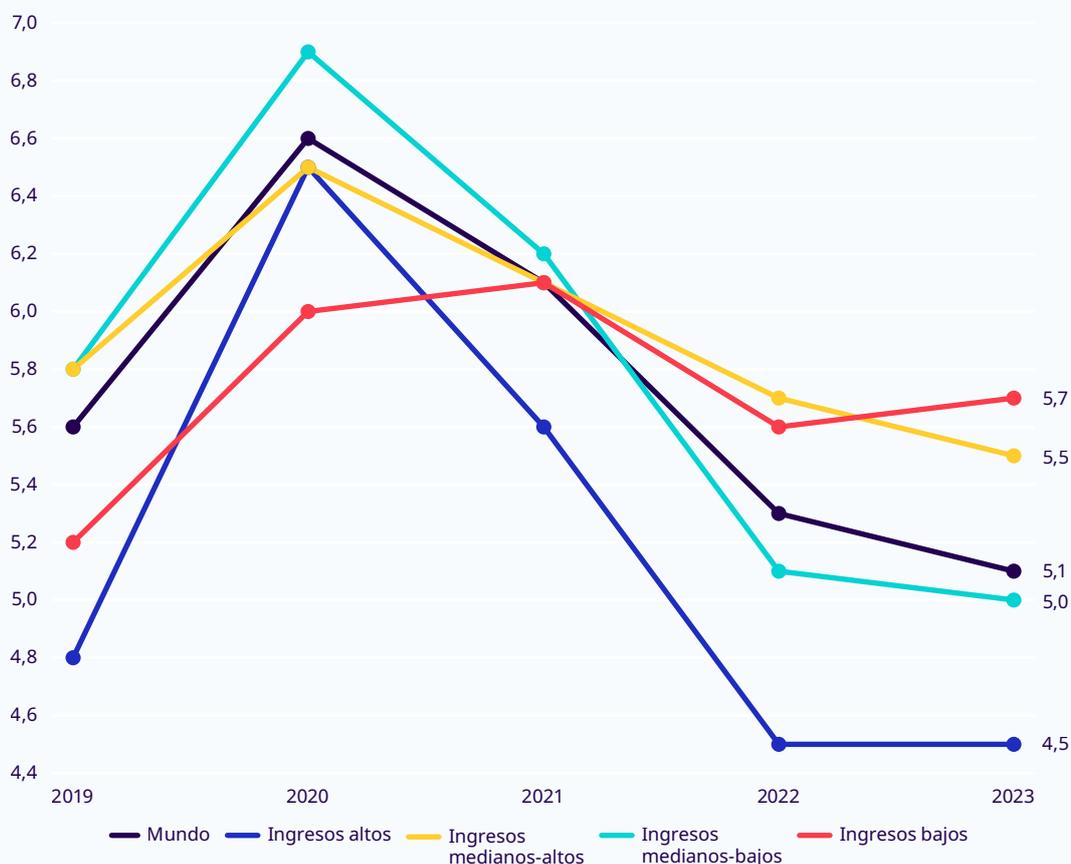
Fuente: Cálculos basados en ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

En 2023 se mantuvo la trayectoria descendente de las tasas de desempleo. Estas se redujeron en todo el mundo en 0,2 puntos porcentuales en 2023, hasta situarse en el 5,1 por ciento, con descensos en la mayoría de los grupos de países, salvo en los de ingresos bajos, donde las tasas aumentaron, y en los de ingresos altos, donde el desempleo se mantuvo estable (gráfico 1.5). Además, con la excepción de los países de ingresos bajos, las tasas de desempleo en 2023 se situaron sistemáticamente por debajo de los niveles anteriores a la pandemia de 2019.

El déficit de empleo ha mejorado en los últimos años, pero en 2023 se acercará al horizonte de los 435 millones de personas². Desde la etapa más crítica de la pandemia, en 2020, el déficit de empleo ha evolucionado a la baja hasta llegar a situarse por debajo de su nivel prepandémico de 2019 (cuadro 1.1). A escala mundial, se estima que habrá alcanzado la cifra de 434,8 millones de personas en 2023, lo que equivale a una tasa de incidencia de déficit de empleo del 11,1 por ciento. Esto supone una disminución del déficit de empleo de 5,6 millones de personas desde 2022. Los

2 El «déficit de empleo» incluye a todas las personas que desean tener un puesto de trabajo, independientemente de si se encuentran actualmente disponibles para trabajar o de si están buscando empleo. Véase OIT (2024).

▶ Gráfico 1.5. Tasas de desempleo (porcentajes)



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

datos estimados por género en 2023 son de 220,7 millones de mujeres y 214,1 millones de hombres afectados por el déficit de empleo. La tasa de incidencia de déficit de empleo de las mujeres en 2023 fue del 13,7 por ciento, frente al 9,3 por ciento en el caso de los hombres. En todos los grupos de países según su nivel de ingresos, el déficit de empleo femenino es mayor que el masculino, con diferencias de género más pronunciadas en los países de ingresos bajos y medianos-bajos, donde el déficit de empleo de las mujeres supera al de los hombres en casi 7 puntos porcentuales. En los países de ingresos medianos-altos y altos en 2023, la tasa de incidencia de déficit de empleo de las mujeres fue superior a la de los hombres en 3,0 y 2,3 puntos porcentuales, respectivamente. En todos los grupos de países según su nivel de ingresos, la tasa de incidencia de déficit de empleo ha disminuido desde 2020, y el descenso más abrupto (3,0 puntos porcentuales) corresponde a los países de ingresos altos.

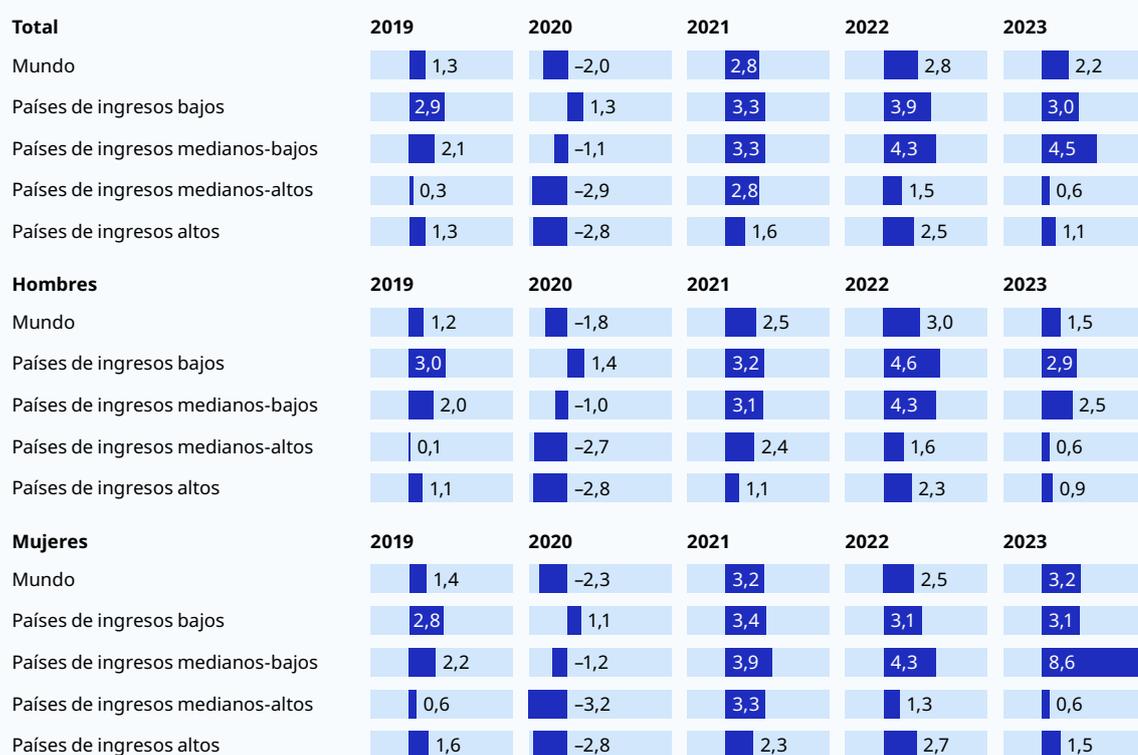
A pesar de la coyuntura económica adversa, el crecimiento del empleo siguió siendo positivo en todos los grupos de países según su nivel de ingresos. El descenso de las tasas de desempleo en 2023 fue consecuencia de que el empleo creció más deprisa que la participación laboral. Sin embargo, desde 2021 el crecimiento del empleo mundial ha tendido a desacelerarse (gráfico 1.6). El crecimiento del empleo en 2023, aunque sigue siendo positivo, disminuye en la mayoría de los grupos de países (la excepción son los países de ingresos medianos-bajos). A nivel mundial, el empleo creció un 2,2 por ciento en 2023, frente al 2,8 por ciento del año anterior. La desaceleración del crecimiento del empleo fue especialmente acentuada en los países de ingresos medianos-altos y altos. Si bien el crecimiento total del empleo se desaceleró en 2023, el crecimiento del empleo femenino superó o igualó al de los hombres en países de todos los niveles de ingresos. A pesar de la desaceleración del crecimiento del empleo,

► **Cuadro 1.1. Déficit de empleo y tasa de incidencia de déficit de empleo, 2019-2023, por género, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos**

Grupo de países	Género	Tasa de incidencia de déficit de empleo (porcentajes)					Déficit de empleo (millones de personas)				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Mundo	Mujeres	14,4	16,1	15,3	14,2	13,7	219,7	244,7	238,0	223,0	220,7
	Hombres	10,0	11,6	10,7	9,6	9,3	219,3	254,8	238,3	217,5	214,1
	Total	11,8	13,4	12,6	11,5	11,1	439,0	499,5	476,4	440,4	434,8
Países de ingresos bajos	Mujeres	24,1	25,5	25,1	24,4	24,3	31,7	34,7	35,2	34,9	35,7
	Hombres	16,6	17,8	17,8	17,5	17,4	25,8	28,5	29,4	30,1	30,9
	Total	20,0	21,4	21,1	20,6	20,5	57,6	63,3	64,5	65,0	66,6
Países de ingresos medianos-bajos	Mujeres	16,2	17,4	16,8	16,0	15,4	67,3	72,2	72,2	71,1	73,7
	Hombres	10,1	11,6	10,5	9,1	8,9	84,0	97,3	90,1	79,6	79,5
	Total	12,1	13,5	12,6	11,4	11,1	151,3	169,4	162,3	150,6	153,2
Países de ingresos medianos-altos	Mujeres	13,2	14,8	14,0	12,6	12,0	89,8	99,8	96,4	86,7	82,4
	Hombres	9,6	11,1	10,2	9,4	9,0	81,2	93,2	86,6	80,2	77,3
	Total	11,2	12,8	11,9	10,8	10,4	171,0	193,0	183,0	166,9	159,7
Países de ingresos altos	Mujeres	10,4	12,8	11,4	10,0	9,5	30,9	38,0	34,2	30,3	28,9
	Hombres	7,8	9,9	8,9	7,6	7,2	28,2	35,9	32,3	27,6	26,4
	Total	8,9	11,2	10,1	8,7	8,2	59,1	73,9	66,6	57,9	55,3

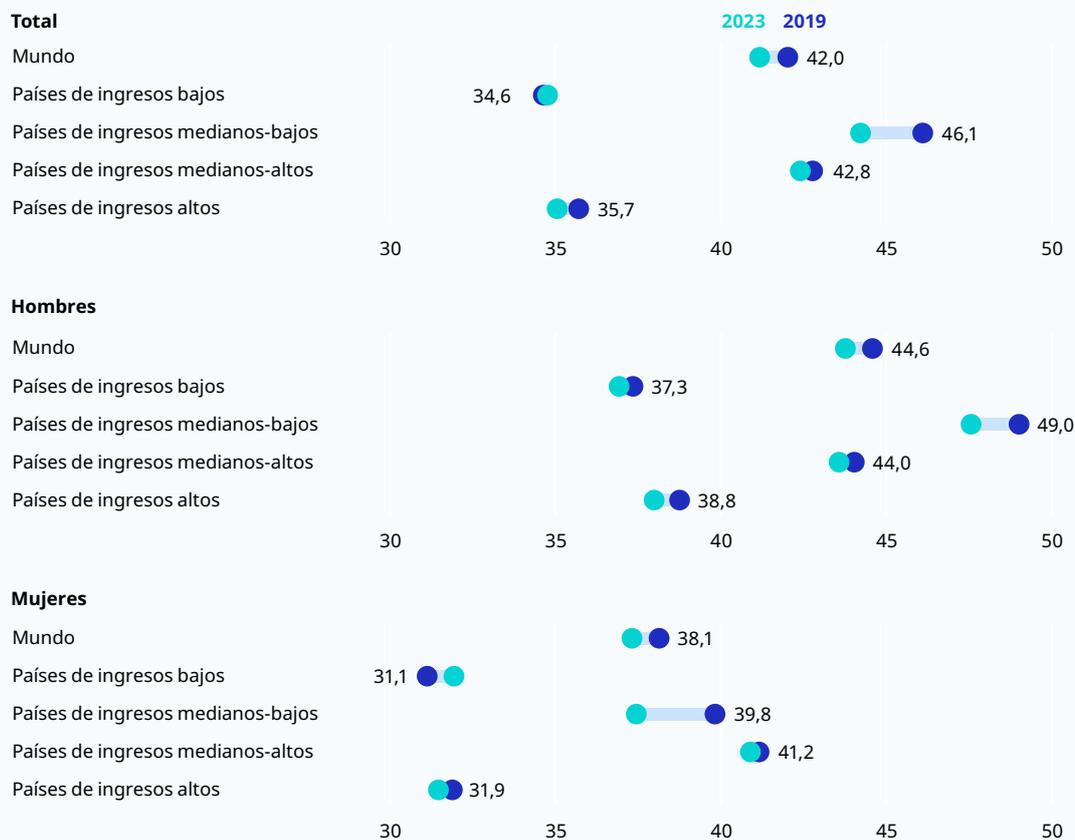
Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 1.6. Crecimiento del empleo, 2019-2023, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 1.7. Promedio de horas semanales efectivamente trabajadas por persona ocupada, 2019 y 2023, por grupo de países según su nivel de ingresos y por género**



Notas: Este indicador se basa en la definición de la 13.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Véase más información en la descripción de la base de datos ILOEST de estimaciones modelizadas de la OIT (<https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>).

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

sobre todo en los países de ingresos altos, los desequilibrios del mercado de trabajo y entre la oferta y la demanda de competencias han persistido en varios países y sectores (véase el capítulo 3).

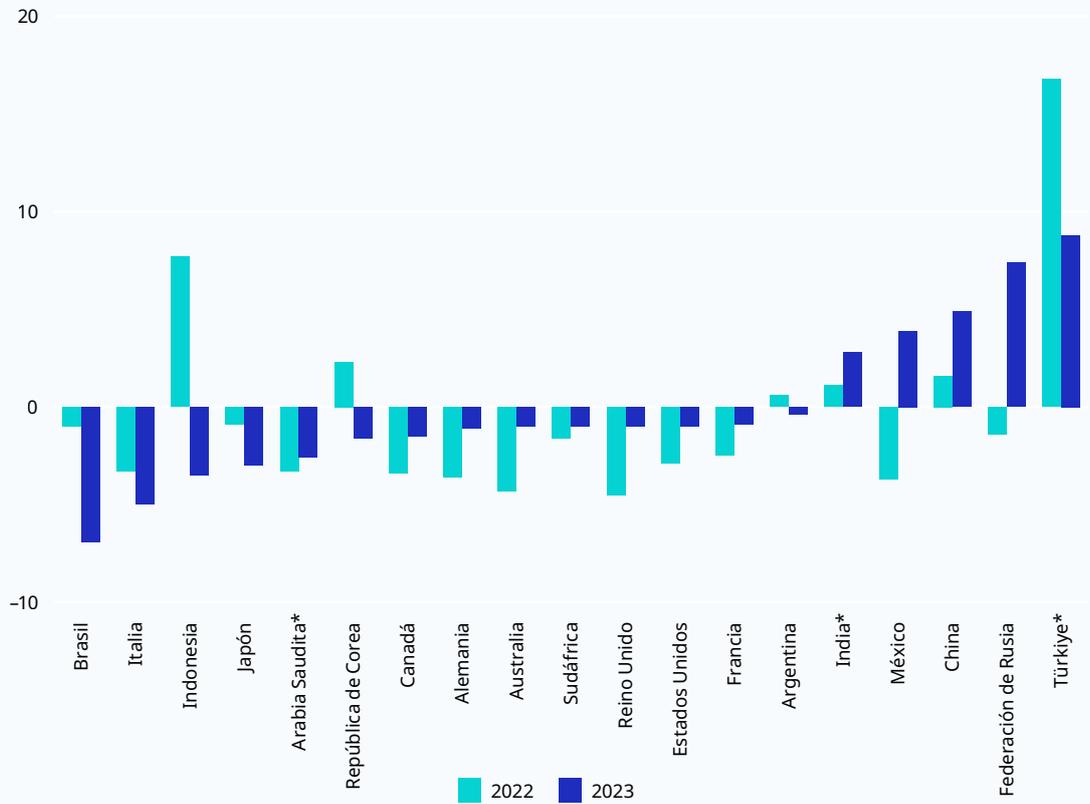
Sin embargo, el promedio de horas trabajadas aún no se ha recuperado plenamente de la pandemia. En

un contexto de crecimiento positivo del empleo, a nivel mundial el promedio de horas trabajadas a la semana por persona ocupada ascendió aproximadamente a 42 (gráfico 1.7). En algunos casos —países de ingresos bajos y

medianos-altos— las cifras se están acercando a los niveles de 2019, pero el promedio general de horas trabajadas se mantiene todavía por debajo de los niveles prepandémicos, circunstancia que puede afectar negativamente a la oferta global de mano de obra (véase el capítulo 3). Así sucede especialmente en los países de ingresos medianos-bajos. Las tendencias recientes del promedio de horas trabajadas son bastante homogéneas entre géneros.

Pese a la baja tasa de desempleo y al crecimiento positivo del empleo, los salarios reales han disminuido en

► **Gráfico 1.8. Crecimiento de los salarios reales en 2023 (porcentajes)**



Notas: Los datos de 2023 se refieren al crecimiento de los salarios reales en el primer o segundo trimestre en comparación con el mismo trimestre de 2022. Los datos de 2022 se refieren al crecimiento salarial real de todo el año en comparación con 2021.

* Los datos de la India, la Arabia Saudita y Türkiye indican la variación entre 2022 y 2021 (en lugar de 2023 y 2022) y entre 2021 y 2020 (en lugar de 2022 y 2021).

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios.

los países sobre los que se dispone de datos. Es el caso de la gran mayoría de los países del G20, que sufrieron un descenso de los salarios reales en 2023, lo que significa que los aumentos salariales no lograron contrarrestar los efectos de la inflación (gráfico 1.8). Únicamente China, la Federación de Rusia y México presentan un crecimiento positivo de los salarios reales en 2023. Los mayores aumentos salariales se registraron en China y la Federación

de Rusia, donde el crecimiento de la productividad laboral fue de los más elevados entre los países del G20 en 2023. El crecimiento de los salarios reales también fue positivo en la India y Türkiye, pero los datos disponibles se refieren a 2022 en comparación con 2021. En los demás países del G20 se produjo una caída de los salarios reales, con descensos especialmente notorios en el Brasil, Italia e Indonesia (del 6,9, del 5 y del 3,5 por ciento, respectivamente).

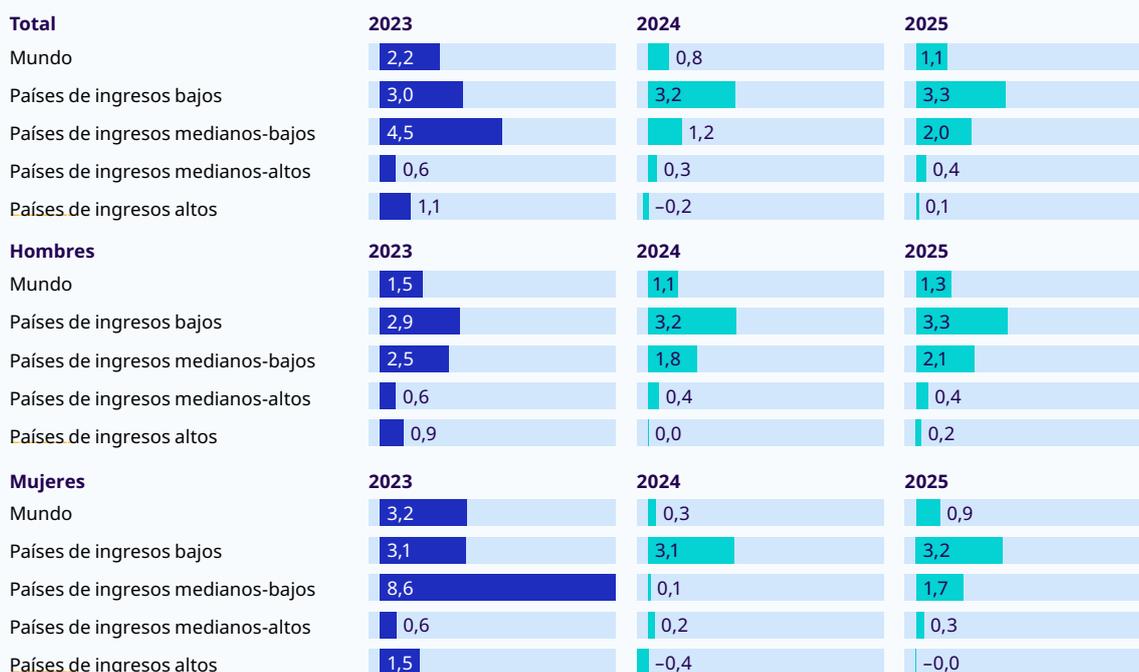
▶ De cara al futuro, existen riesgos de que la creación de empleo se deteriore aún más

Se prevé que la desaceleración económica acabe afectando a la creación de empleo en 2024. Parte de la resiliencia del mercado laboral de 2023 puede deberse al hecho de que el empleo suele ser un indicador retardado, de modo que las deficiencias en la creación de empleo empiezan a manifestarse generalmente un tiempo después de que el crecimiento económico se ralentice. Así, se espera que el crecimiento del empleo mundial siga siendo positivo en 2024, pero a tasas de solo el 0,8 por ciento en 2024 y del 1,1 por ciento en 2025 (menos de la mitad del crecimiento del empleo de 2023) (gráfico 1.9). La situación es más preocupante en los países de ingresos altos, donde se estima que el crecimiento del empleo pasará a ser negativo en 2024 y solo habrá leves mejoras en 2025. Del mismo modo, se prevé un escaso aumento del empleo en los países de ingresos medianos-altos durante los dos próximos años. En cambio, el aumento del empleo en los países de ingresos bajos y medianos-bajos seguirá siendo sólido. A diferencia de 2023, año en que el crecimiento del empleo femenino superó al del empleo masculino, en 2024 se espera que el primero sea inferior al segundo.

Pese al ligero aumento registrado en 2023, las tasas de actividad disminuirán en los próximos años. Es probable que los recientes aumentos de la tasa de actividad se hayan visto favorecidos por la fortaleza inesperada del mercado de trabajo. Sin embargo, en 2024 y 2025, la tasa de actividad masculina y femenina disminuirá en todos los grupos de países según su nivel de ingresos (excepto en los países de ingresos bajos, donde se prevé que permanezca estable en 2024 y que disminuya al año siguiente) (cuadro 1.2). La caída prevista de las tasas de actividad es más abrupta para las mujeres, que sufrirán un descenso global de 0,7 puntos porcentuales entre 2023 y 2025, en contraste con 0,1 puntos porcentuales en el caso de los hombres.

El desempleo registrará un modesto aumento. Las previsiones indican que las tasas de desempleo se mantendrán prácticamente estables en los dos próximos años (cuadro 1.3). A medida que disminuyan las tasas de actividad y se ralentice el crecimiento del empleo, la tasa de desempleo mundial tenderá a mantenerse próxima a los niveles actuales, subiendo tan solo del 5,1 por ciento en 2023

▶ **Gráfico 1.9. Crecimiento del empleo, 2023-2025, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► Cuadro 1.2. Tasas de actividad por grupo de países según su nivel de ingresos, 2019-2025

Grupo de países	Género	Años						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mundo	Mujeres	48,0	46,8	47,6	47,9	48,7	48,2	48,0
	Hombres	73,0	71,7	72,2	72,9	73,0	72,9	72,9
	Total	60,5	59,2	59,8	60,3	60,8	60,5	60,4
Ingresos bajos	Mujeres	56,2	55,4	55,6	55,2	55,2	55,1	55,0
	Hombres	74,4	73,6	73,7	74,4	74,3	74,2	74,2
	Total	65,2	64,4	64,6	64,7	64,6	64,6	64,5
Ingresos medianos-bajos	Mujeres	34,9	34,1	34,8	35,4	37,7	37,0	37,0
	Hombres	73,9	72,8	73,2	74,2	74,9	74,8	75,0
	Total	54,6	53,6	54,1	54,9	56,4	56,1	56,2
Ingresos medianos-altos	Mujeres	56,4	54,6	55,8	55,9	55,7	55,4	55,1
	Hombres	74,2	72,3	73,1	73,5	73,3	73,0	72,7
	Total	65,2	63,3	64,4	64,7	64,4	64,1	63,8
Ingresos altos	Mujeres	53,7	53,0	53,4	54,0	54,3	54,0	53,9
	Hombres	68,5	67,5	67,6	68,0	68,1	68,0	67,9
	Total	61,0	60,2	60,4	60,9	61,2	60,9	60,8

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► Cuadro 1.3. Personas desempleadas y tasa de desempleo, 2019-2025, 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	2025	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mundo	Mujeres	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3	5,3	5,3	78,5	90,0	87,0	79,2	77,9	78,5	79,4
	Hombres	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0	5,1	5,0	115,9	137,3	126,4	110,6	110,7	112,3	113,3
	Total	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1	5,2	5,2	194,3	227,3	213,4	189,7	188,6	190,8	192,7
Ingresos bajos	Mujeres	5,4	6,1	6,3	5,7	5,7	5,7	5,6	5,7	6,6	7,0	6,5	6,7	6,9	7,0
	Hombres	5,1	6,0	6,0	5,6	5,7	5,7	5,6	7,0	8,3	8,7	8,4	8,9	9,2	9,3
	Total	5,2	6,0	6,1	5,6	5,7	5,7	5,6	12,7	15,0	15,7	14,9	15,6	16,1	16,3
Ingresos medianos-bajos	Mujeres	6,1	6,8	6,6	5,8	5,4	5,4	5,4	22,5	25,2	25,2	22,7	23	22,9	23,5
	Hombres	5,7	6,9	6,1	4,7	4,7	4,7	4,7	45,6	54,8	49,5	39,8	40,7	41,4	42,1
	Total	5,8	6,9	6,2	5,1	5,0	4,9	4,9	68,2	80,0	74,7	62,5	63,7	64,4	65,5
Ingresos medianos-altos	Mujeres	5,7	6,4	6,1	5,7	5,4	5,4	5,4	36,1	39,0	38,4	36,1	34,5	34,5	34,5
	Hombres	5,8	6,6	6,1	5,7	5,5	5,5	5,5	47,2	52,6	49,3	47,2	45,7	45,8	45,8
	Total	5,8	6,5	6,1	5,7	5,5	5,5	5,5	83,3	91,6	87,7	83,3	80,2	80,3	80,4
Ingresos altos	Mujeres	5,0	6,9	5,9	4,8	4,7	4,9	5,0	14,2	19,2	16,5	13,8	13,7	14,1	14,4
	Hombres	4,5	6,2	5,4	4,3	4,3	4,5	4,5	16,0	21,6	18,9	15,2	15,4	15,9	16,1
	Total	4,8	6,5	5,6	4,5	4,5	4,7	4,7	30,1	40,8	35,4	29,0	29,0	30,0	30,5

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

al 5,2 por ciento en 2024 y permaneciendo invariable en 2025. Este repunte es atribuible principalmente al aumento de las tasas de desempleo previsto en los países de ingresos altos (un incremento de 0,2 puntos porcentuales desde los niveles de 2023 hasta alcanzar el 4,7 por ciento en 2024).

El leve repunte del desempleo afectará desproporcionadamente a los hombres. La tasa de desempleo femenino se mantendrá estable en el 5,3 por ciento durante el periodo de pronóstico, mientras que la tasa de desempleo masculino aumentará ligeramente en 2024 (en 0,1 puntos porcentuales) y disminuirá en la misma magnitud en 2025.

Se prevé que el desempleo mundial aumente en unos 2 millones de personas en 2024. El leve aumento de la tasa de desempleo se traducirá en un incremento de 2 millones en las cifras de personas desempleadas, que pasarán a ser 190,8 millones en 2024 frente a los 188,6 millones contabilizados en 2023. Las perspectivas de desempleo para 2024 son muy similares en todos los grupos de países según su nivel de ingresos, con una evolución al alza en todos ellos. El mayor aumento (1 millón en total) se producirá en los países de ingresos altos.

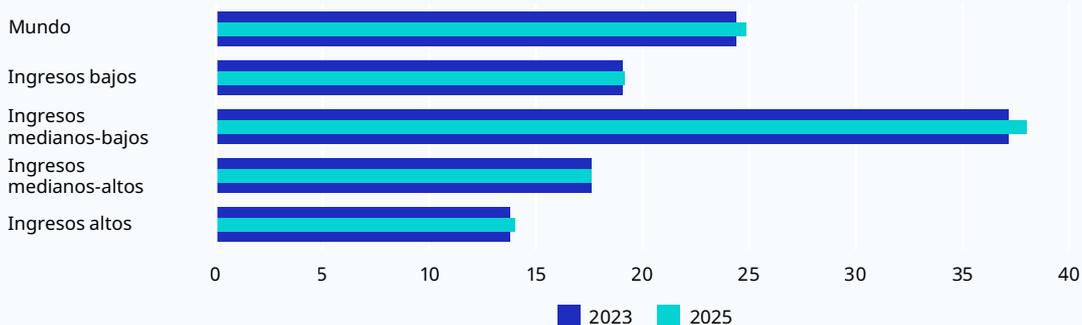
▶ El persistente déficit de trabajo decente menoscaba el progreso a largo plazo

Persisten los déficits de trabajo decente, con una considerable heterogeneidad entre regiones y grupos. El descenso de las tasas de desempleo oculta una importante falta de oportunidades de empleo decente. Como se pone de relieve en el cuadro 1.1, el déficit mundial de empleo ascendió a casi 435 millones de personas en 2023, lo que representa una tasa de incidencia del 11,1 por ciento. Además, muchas personas ocupadas se enfrentan a varios obstáculos para acceder a un trabajo decente, como el descenso de los salarios reales, los elevados niveles de empleo informal y el deterioro de las condiciones de trabajo. En otros casos, persisten las barreras a la participación laboral, sobre todo para las mujeres, y también para los jóvenes, que siguen soportando mayores niveles de desempleo. En conjunto, estos factores menoscaban el progreso a largo plazo hacia la mejora del trabajo decente y la justicia social.

Persistirán las diferencias de género en las tasas de actividad. Durante el periodo de pronóstico, disminuirán las tasas de actividad masculina y femenina. Como el descenso será más pronunciado para las mujeres que para los hombres, aumentará ligeramente la diferencia de género en las tasas de actividad. En 2025, la tasa mundial de actividad de los hombres superará a las de las mujeres en 25 puntos porcentuales (la diferencia será notablemente elevada, de 38 puntos porcentuales, en los países de ingresos medianos-bajos) (gráfico 1.10). También habrá algunas diferencias regionales importantes, como se explica en el capítulo 2.

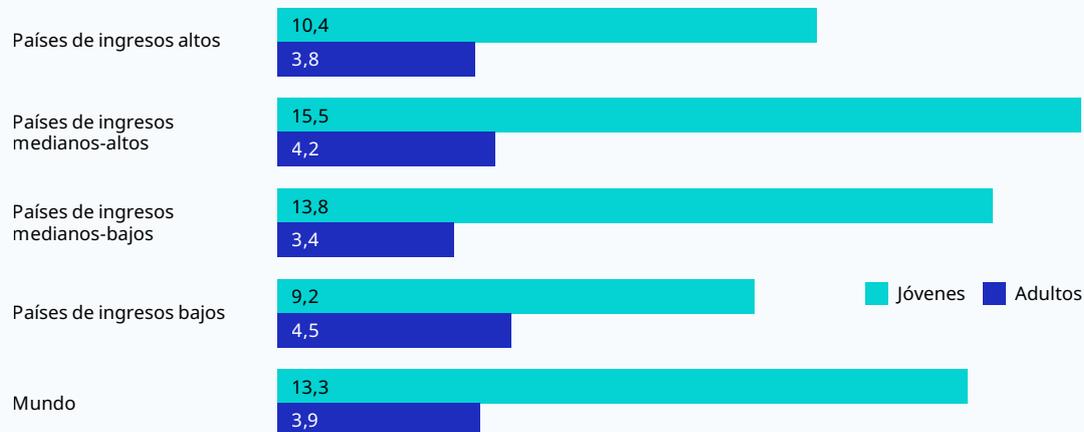
Las tasas de desempleo juvenil son casi 3,5 veces superiores a las de los adultos. En 2023, la tasa mundial de desempleo juvenil, del 13,3 por ciento, superó con creces la de los adultos, del 3,9 por ciento (gráfico 1.11).

▶ **Gráfico 1.10. Diferencia de género en las tasas de actividad, 2023 y 2025**
(puntos porcentuales)



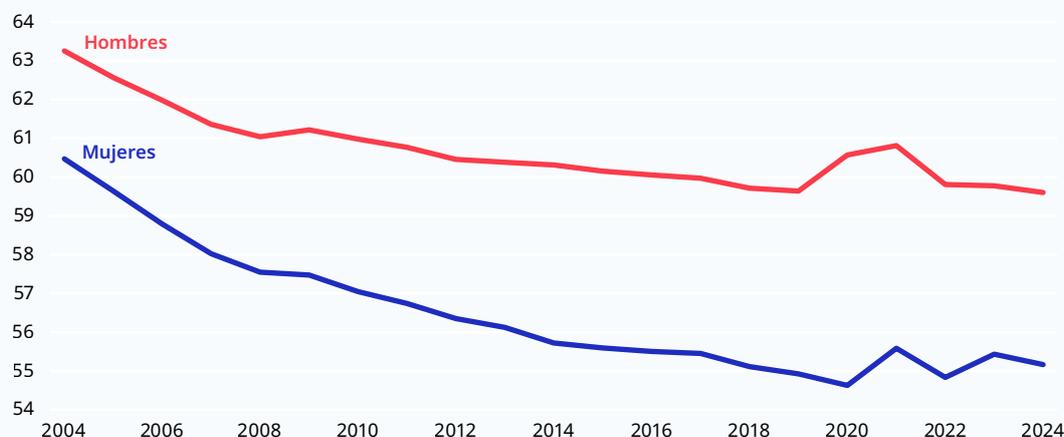
Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 1.11. Tasas de desempleo juvenil y adulto (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 1.12. Empleo informal como proporción del empleo total, 2004-2024 (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

El patrón general de mayor desempleo juvenil se mantiene en todos los grupos de países según su nivel de ingresos. Los países de ingresos medianos-altos registraron la tasa de desempleo juvenil más elevada (un 15,5 por ciento) en 2023.

El empleo informal vuelve a iniciar una senda descendente, pero sigue siendo elevado. Desde la crisis financiera mundial, la tasa de informalidad masculina y femenina había evolucionado a la baja (gráfico 1.12). Tras el inicio de la pandemia, el empleo informal experimentó un modesto

repunte, pero se espera que en 2024 vuelva a descender. Sin embargo, a medida que crece la población ocupada, sigue en aumento el número de trabajadores informales. Desde 2019, el número de trabajadores informales ha aumentado en más de 120 millones, con lo que el total supera los 2 000 millones en 2023, su nivel más alto en dos decenios. La elevada proporción de trabajo informal suscita preocupación por la calidad general del empleo, ya que muchos de esos trabajadores carecen de una protección social y jurídica adecuada.

▶ Cuadro 1.4. Pobreza laboral, 2020-2023, en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos

Grupo de países	Pobreza laboral	Tasas (porcentajes)				Cifras absolutas (millones de personas)			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Mundo	Extrema	7,7	7,3	7,1	6,9	248,0	241,6	240,1	241,1
	Moderada	12,5	12,1	12,2	12,2	402,7	401,4	414,9	423,4
Países de ingresos bajos	Extrema	38,9	38,5	38,7	39,0	90,5	92,7	96,7	100,6
	Moderada	26,6	26,4	26,5	26,7	61,9	63,5	66,3	68,9
Países de ingresos medianos-bajos	Extrema	12,8	11,8	10,9	10,2	139,3	132,0	127,3	124,7
	Moderada	26,1	25,6	25,2	24,7	283,7	287,6	294,8	302,1
Países de ingresos medianos-altos	Extrema	1,4	1,2	1,2	1,1	17,9	16,7	15,9	15,6
	Moderada	4,3	3,7	3,9	3,8	56,9	50,0	53,6	52,0

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

Cerca de 241 millones de trabajadores vivían en condiciones de pobreza extrema en 2023. Entre 2020 y 2021, la proporción y el número de trabajadores que vivían en la pobreza extrema —aquellos que ganaban menos de 2,15 dólares de los Estados Unidos al día por persona en paridad del poder adquisitivo (PPA)— disminuyeron (cuadro 1.4). Esto se debió sobre todo a la notable reducción de la pobreza laboral en los países de ingresos medianos-bajos. Sin embargo, en 2023, aunque la incidencia global de los trabajadores en situación de pobreza extrema se mantuvo relativamente estable, e incluso disminuyó a medida que crecía el empleo, el número de trabajadores en situación de pobreza extrema aumentó en casi 1 millón a nivel mundial. Se observa una pauta similar al examinar la pobreza laboral moderada, es decir, la situación de los trabajadores que perciben menos de 3,65 dólares al día por persona en PPA. El número de trabajadores en situación de pobreza moderada aumentó en casi 8,4 millones en 2023, y solo disminuyó en los países de ingresos medianos-altos.

Corregir los desequilibrios del mercado de trabajo y entre la oferta y la demanda de competencias podría ayudar a resolver las dificultades a corto plazo y los problemas estructurales subyacentes. A pesar de que las presiones sobre el mercado laboral se han atenuado en cierta medida, al haber descendido los puestos vacantes desde sus máximos históricos, sobre todo en los países de ingresos altos, persisten los desequilibrios del mercado de trabajo y entre la oferta y la demanda de competencias en muchas regiones y sectores. Esto indica que los desequilibrios tienen un origen cada vez más estructural, pues el crecimiento de la fuerza de trabajo mundial se ralentiza y las tasas de actividad de los grupos infrarrepresentados se resisten a subir.

La persistencia de los desequilibrios es también un reflejo de las peculiaridades del mercado de trabajo actual. A medida que aumentó la inflación a lo largo de 2021 y 2022 hasta niveles nunca vistos en cuarenta años, se establecieron paralelismos con la década de 1970: en ambos casos, los acontecimientos geopolíticos habían repercutido en los precios de los productos básicos, sobre todo en el precio del petróleo, y por lo tanto habían afectado a las economías avanzadas y en desarrollo. Sin embargo, las diferencias eran muy apreciables (Allen y Ainsworth-Grace 2023). En 2023, el mundo consiguió mantener a raya una recesión, incluso en un contexto muy inflacionario, en claro contraste con las condiciones recesivas que acompañaron a la inflación durante la década de 1970. El contraste pone de manifiesto no solo la relativa rapidez con que los bancos centrales respondieron a la inflación, sino también las diferencias estructurales entre el mercado de trabajo actual y el de la década de 1970 (recuadro 1.3).

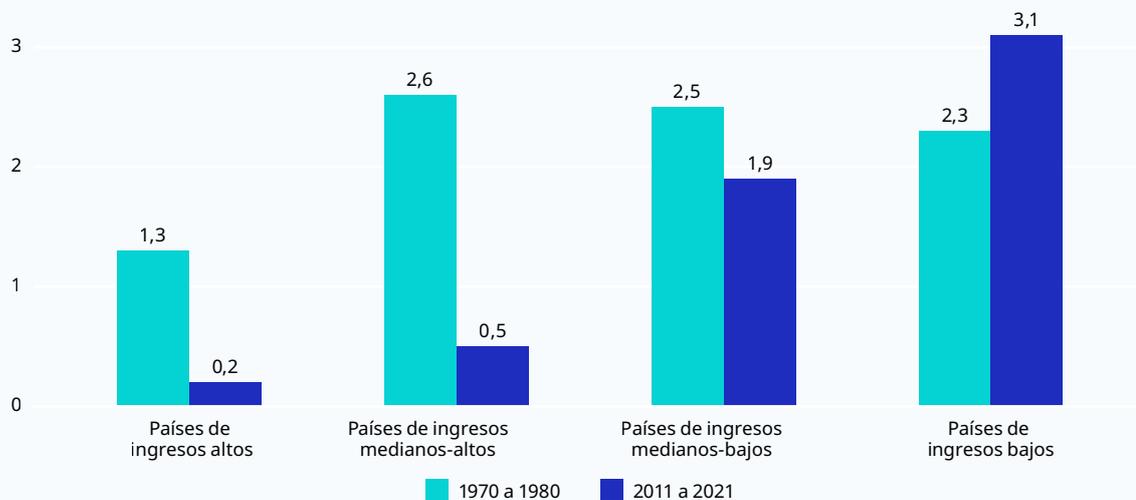
El entorno macroeconómico limitará el margen de actuación política. El largo periodo expansivo de la década de 2010, con tipos de interés ultrabajos, permitió a las economías avanzadas y emergentes ampliar su capacidad de endeudamiento. La deuda soberana ha aumentado hasta cotas inéditas desde el periodo posterior a 1945. En consecuencia, se ha reducido la calificación crediticia de varios países, incluidas algunas economías avanzadas, lo que ha incrementado los costos de endeudamiento, tanto para los deudores públicos como para los privados. Al mismo tiempo, pocos países parecen haber tomado medidas de precaución para fijar los tipos de interés en niveles bajos, por lo que ahora se enfrentan a un rápido incremento de los costos de los intereses en sus presupuestos públicos, cuya capacidad para proporcionar ayudas específicas se

► **Recuadro 1.3. De la explosión al desplome de la natalidad: análisis comparativo del impacto laboral de la inflación en las décadas de 2020 y 1970**

Una de las razones por las que los presentes efectos de la inflación en el mercado laboral son moderados, en comparación con los observados en la década de 1970, es el hecho de que la economía actual es menos intensiva en energía que entonces. El encarecimiento de los precios del petróleo no ha afectado en la misma medida a la producción industrial y al empleo. Las recientes perturbaciones de la oferta han sido menos sustanciales y más efímeras que en la década de 1970, y el reciente periodo inflacionario ha estado más afectado por la perturbación positiva de la demanda a raíz de la pandemia (De Grauwe y Ji 2023). Otra diferencia clave es la velocidad y la magnitud de la respuesta de la política monetaria. Durante la década de 1970, los bancos centrales no consideraban que la política monetaria fuera la herramienta más adecuada para hacer frente al impacto estructural provocado por el embargo de petróleo a partir de 1973. Se cree que las reacciones de los responsables políticos durante la década de 1970 fueron «demasiado tibias y tardías» (Allen y Ainsworth-Grace 2023). En cambio, entre la primavera/verano de 2022 y el otoño de 2023, los bancos centrales iniciaron un ciclo de agresivas subidas de los tipos de interés: la Reserva Federal y el Banco Central Europeo subieron los tipos 525 y 450 puntos básicos, respectivamente. El reciente periodo inflacionario estuvo precedido por un prolongado periodo de baja inflación, que contribuyó a anclar las expectativas inflacionarias en niveles relativamente bajos. Así, las políticas monetarias desinflacionarias aplicadas por los bancos centrales lograron reducir la inflación más rápidamente que en la década de 1970 y sin el correspondiente aumento del desempleo (De Grauwe y Ji 2023).

También se observa una notoria diferencia en cuanto a las estructuras de la población en edad de trabajar. En 1970, el 36 por ciento de la población de los países de ingresos altos era menor de 19 años y, a lo largo de la década, las mayores cohortes de la generación del *baby boom* alcanzaron la edad de trabajar y engrosaron masivamente las cifras de la población ocupada. Entre 1970 y 1980, la población de 20 a 64 años creció un 1,3 por ciento anual en los países de ingresos altos (gráfico 1.13). Eso proporcionó una amplia oferta de mano de obra y probablemente exacerbó el impacto de la inflación sobre el desempleo durante la década de 1970. En cambio, en 2021 la población estaba mucho más envejecida en promedio y muchas personas pertenecientes a la generación del *baby boom* (de 57 a 75 años en 2021) habían empezado a salir del mercado laboral. En la década anterior al reciente periodo inflacionario (el decenio de 2011 a 2021), la población de 20 a 64 años creció solo un 0,2 por ciento anual en los países de ingresos altos. En consecuencia, frente a las presiones inflacionarias y a la subida de los tipos de interés, el crecimiento del empleo no hizo más que ralentizarse en 2023 y la escasez de mano de obra persistió en varios países y sectores (véase el capítulo 3).

► **Gráfico 1.13. Crecimiento de la población de 20 a 64 años, por periodo temporal y por grupo de países según su nivel de ingresos (porcentajes anuales compuestos)**



Notas: Los grupos de países según su nivel de ingresos corresponden a la categorización del Banco Mundial.

Fuente: Cálculos basados en las estimaciones de la División de Población de las Naciones Unidas, World Population Prospects 2022 (<https://population.un.org/dataportal/>).

ve así limitada. Los países en desarrollo sobreendeudados están más expuestos al riesgo de entrar rápidamente en dificultades financieras a medida que se endurecen las condiciones, un escenario que afectaría a las condiciones de su mercado laboral, al crecimiento de los salarios y a los puestos de trabajo.

El deterioro de las condiciones financieras puede plantear un doble problema para los mercados laborales y las arcas públicas. En primer lugar, el aumento del desempleo no hará sino mermar los ingresos y tensionar aún más las frágiles finanzas públicas. En segundo lugar, cuanto más aumente el desempleo, menor será el margen presupuestario para adoptar medidas que mantengan la vinculación de los trabajadores al mercado laboral y que proporcionen apoyo al perfeccionamiento (*upskilling*) y la readaptación (*reskilling*) de las competencias profesionales, dos aspectos fundamentales para estimular una

recuperación económica más rápida. Sin embargo, este tipo de gasto debe considerarse una inversión que contribuirá a impulsar una recuperación más inclusiva y a abordar los problemas estructurales que impiden el crecimiento de la productividad y la mejora del nivel de vida a largo plazo. De hecho, las inversiones en programas de capacitación y formación bien orientados y otras medidas conexas tienen menores costos de oportunidad durante los periodos de desaceleración.

El resto del informe es un estudio pormenorizado de los déficits de trabajo decente. En el capítulo 2 se analiza la evolución social y del empleo en 2023 y se proyectan las perspectivas de futuro. Asimismo, se examinan los déficits de trabajo decente por regiones de la OIT, poniendo de relieve los principales aspectos que merecen atención en cada caso. El capítulo 3 se centra en los desequilibrios del mercado de trabajo.

Bibliografía

- ▶ Allen, Henry, y Cassidy Ainsworth-Grace. 2023. *Stagflation in the 1970s: Is History Repeating Itself in the 2020s?* Investigación del Deutsche Bank.
- ▶ De Grauwe, Paul, y Yuemei Ji. 2023. «Inflation Then (1979–85) and Now (2020–23): Why It Is Easier to Fight Inflation Today». Centre for Economic Policy Research, 28 de noviembre de 2023. <https://cepr.org/voxeu/columns/inflation-then-1979-85-and-now-2020-23-why-it-easier-fight-inflation-today>.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2022. *Perspectivas de la economía mundial: Afrontar la crisis del costo de vida*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- ▶ —. 2023. *Perspectivas de la economía mundial: Abordar las divergencias mundiales*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.
- ▶ OIT. 2024. «ILO Modelled Estimates: Methodological Overview», enero de 2024. <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>.
- ▶ Qiu, Han, Hyun Song Shin y Leanne Si Ying Zhang. 2023. «Mapping the Realignment of Global Value Chains», BIS Bulletin No. 78, 3 de octubre de 2023. <https://www.bis.org/publ/bisbull78.htm>.

2 Tendencias sociales y del empleo por región

► Sinopsis

En la mayoría de las regiones, los principales indicadores muestran una mejora con un leve empeoramiento en 2024 y un considerable riesgo de deterioro de las perspectivas futuras. El empleo aumenta en todas las regiones, aunque a menudo impulsado por el crecimiento de la población en edad de trabajar. La razón ocupación-población (en adelante, tasa de ocupación) también se aproxima a los niveles prepandémicos de 2019 en la mayoría de las regiones, excepto en algunas subregiones donde permanecía más baja en 2023, como es el caso de los Estados Árabes no pertenecientes al Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), América del Norte, Asia Oriental y Europa Oriental. La tasa de desempleo también está recuperando los niveles anteriores a la pandemia en casi todo el mundo, con excepciones subregionales similares, incluidos los Estados Árabes no pertenecientes al CCG y Asia Oriental, para los que la tasa se mantiene por encima de los niveles de 2019. Sigue existiendo una considerable heterogeneidad subregional y en las diferentes dimensiones del mercado de trabajo. Para 2024 se prevé un menor crecimiento del empleo, a causa de las tensiones geopolíticas y del endurecimiento de las condiciones monetarias mundiales.

Tras la visible recuperación de los niveles anteriores a la pandemia de COVID-19 en los principales indicadores de muchas regiones, la atención se centra en corregir los persistentes déficits de trabajo decente. Pese a los avances hacia la reducción del empleo informal, más de 8 de cada 10 personas ocupadas en África tenían un empleo informal en 2023, casi dos tercios en Asia y el Pacífico, y más de la mitad en América Latina y el Caribe. En 2023, alrededor de un tercio de la población ocupada en África Subsahariana vivía en condiciones de pobreza extrema (en hogares que subsistían con menos de 2,15 dólares de los Estados Unidos al día por persona en PPA), y cerca del 37 por ciento de la población ocupada de Asia Meridional y alrededor del 8 por ciento de la población ocupada de América Latina y el Caribe vivía por debajo del umbral de pobreza moderada (3,65 dólares al día en PPA). En muchas regiones, las mujeres siguen estando en situación de clara desventaja en todas las variables del mercado de trabajo, sobre todo en los Estados Árabes y África Septentrional. Con la mejora de los principales indicadores, como el empleo y el desempleo, los países hacen balance de las dificultades preexistentes y definen estrategias para hacer frente a las nuevas formas de trabajo y a sus consecuencias para los déficits de trabajo decente.

▶ África

El PIB de África sigue creciendo a buen ritmo, aunque algo más lento en 2023, debido a las fluctuaciones de los precios del petróleo y de los productos básicos no petroleros. Se calcula que el crecimiento del PIB de África fue del 3,8 por ciento en 2022, tras las turbulencias de la pandemia en 2020 y 2021. En 2023, se estima que el crecimiento se habrá ralentizado hasta el 3,1 por ciento, por efecto de un cúmulo de factores, entre ellos el impacto de las tensiones geopolíticas mundiales, como el conflicto de Ucrania y su repercusión en los mercados de productos básicos. Las perspectivas para África son dispares. En 2024, el crecimiento del PIB repuntará hasta el 3,8 por ciento, impulsado en parte por la subida de los precios de los productos básicos en beneficio de sus exportadores regionales. En sentido opuesto, los riesgos de deterioro son la presión inflacionaria, las continuas fluctuaciones de los precios de los productos básicos y las tensiones en Oriente Medio.

El potencial económico de la región sigue lastrado por los problemas estructurales persistentes: la pobreza laboral endémica, los grandes desplazamientos de población y el impacto del cambio climático. El exiguo margen presupuestario limita la capacidad de los países africanos para responder a las perturbaciones exógenas (FMI 2023a). Sigue siendo preocupante la escasa capacidad de resiliencia y recuperación de esos países frente a los fenómenos derivados del cambio climático, como sequías prolongadas, malas cosechas y tormentas, que pueden perturbar algunos motores económicos clave como la actividad minera y la producción agrícola. Otro motivo de preocupación es que gran parte del crecimiento actual del PIB no va acompañado de aumentos de la renta per cápita, que crece a un ritmo excesivamente lento para reducir la pobreza extrema y la pobreza laboral. Solo en África Subsahariana, en 2023, 145 millones de personas se encontraban en situación de pobreza laboral extrema (en el umbral de 2,15 dólares al día en PPA), lo que equivale a un tercio de la población ocupada. Se estima que la renta per cápita crecerá menos de un 1 por ciento en 2023-2024 y que el 40 por ciento de la población de África Subsahariana vive en países (incluidas las tres mayores economías) donde la renta per cápita será menor en 2024 que al comienzo de la pandemia (Banco Mundial 2023a). Varios países africanos también se exponen a continuos riesgos de seguridad que pueden deprimir el crecimiento y producir efectos adversos en los países vecinos. Por ejemplo, los cinco países del Sahel (Malí, Níger, Burkina Faso, Chad y Mauritania) sufren conflictos activos o se enfrentan a problemas de seguridad. Esos conflictos repercuten en los medios de subsistencia y desvían fondos públicos de las inversiones que fomentan el crecimiento (Banco Mundial 2022; BAfD 2023a).

Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional

Varias perturbaciones exógenas, como sequías, inundaciones y terremotos, han socavado el crecimiento de esta subregión. El PIB de África Septentrional creció un 2,7 por ciento en 2023, frente al 3,7 por ciento registrado en 2022. Se prevé que repunte hasta el 3,5 por ciento en 2024 y el 4,4 por ciento en 2025. Sin embargo, el crecimiento varía de una subregión a otra. Los conflictos en curso siguen perturbando el crecimiento de Libia, que también resultó afectado por las recientes inundaciones, del mismo modo que la sequía y los terremotos han mermado el crecimiento de Marruecos (BAfD 2023b; Henson y Masters 2023). Entretanto, la reanudación del turismo y el comercio han beneficiado a otros países de la región, como Egipto y Túnez (BAfD 2023b).

África Septentrional sigue presentando una baja tasa de actividad, debido sobre todo a los bajos niveles de participación laboral femenina. La tasa de actividad en África Septentrional, de en torno al 45 por ciento en 2023, es la segunda más baja de todas las subregiones del mundo, solo superior a la de los Estados Árabes no pertenecientes al CCG (cuadro 2.1). La tasa de actividad femenina (del 20 por ciento) era 49 puntos porcentuales inferior a la masculina (el 69 por ciento) en 2023. Esto repercute en la tasa de ocupación, asimismo baja, del 40 por ciento en 2023, debido sobre todo a las tasas excepcionalmente bajas de ocupación de las mujeres (del 16 por ciento frente al 63 por ciento en el caso de los hombres). Esta dimensión de género se aprecia también en la proporción de la población joven (de entre 15 y 24 años) que ni trabaja ni estudia ni recibe formación (ninis): la proporción de mujeres jóvenes ninis es del 38,4 por ciento, frente a un 17 por ciento de hombres en esa situación.

La creación de empleo ha seguido recuperándose desde el inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020. El promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada sigue siendo relativamente alto en comparación con los niveles mundiales: 44 horas en 2023. A pesar de ello, el promedio de horas semanales por persona ocupada apenas acaba de recuperar los niveles prepandémicos de 2019 y el promedio prepandémico a largo plazo de 2010-2019. Es probable que el crecimiento del empleo se haya visto impulsado por la recuperación del sector servicios, en particular el turismo y el comercio, que tienen potencial para seguir aumentando (OIT 2022a).

► **Cuadro 2.1. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: África, 2010-2025**

Región/subregión	Promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada					Horas totales semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)						
	2010	2019	2022	2023	2024	2010	2019	2022	2023	2024	2025	
África	38,8	39,0	39,1	39,0	39,0	296	372	406	418	430		
África Septentrional	44,7	44,0	44,0	44,0	44,0	56	60	64	65	66		
África Subsahariana	37,6	38,2	38,3	38,2	38,2	241	312	342	353	363		
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
África	59,5	58,2	58,4	58,6	58,7	58,8	367	458	498	514	529	545
África Septentrional	42,8	39,1	39,7	39,6	39,6	39,8	60	65	70	71	72	74
África Subsahariana	64,5	63,3	63,2	63,5	63,5	63,5	307	393	429	443	457	471
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
África	6,7	6,8	6,7	6,6	6,6	6,5	26,2	33,2	35,8	36,4	37,1	37,7
África Septentrional	10,5	11,4	10,9	11,3	11,3	10,9	7,0	8,3	8,5	9,0	9,2	9,1
África Subsahariana	5,9	5,9	6,0	5,8	5,8	5,7	19,1	24,8	27,2	27,4	27,9	28,6
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
África	63,8	62,4	62,6	62,8	62,8	62,8	393	491	534	550	566	583
África Septentrional	47,8	44,1	44,6	44,6	44,6	44,7	67	73	78	80	81	83
África Subsahariana	68,5	67,3	67,2	67,4	67,4	67,4	326	417	456	471	485	500

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana

Se estima que el crecimiento del PIB se ha ralentizado por segundo año consecutivo en 2023, pero previsiblemente repuntará en 2024. Varios factores han contribuido a la ralentización de la expansión económica en la subregión, entre ellos la persistente inflación, las repercusiones mundiales de los problemas geopolíticos (incluida la perturbación de las cadenas de suministro), el descenso mundial de la confianza de los consumidores y los malos resultados económicos de varias de las principales economías de la subregión (FMI 2023a). No obstante, los exportadores de petróleo registraron un fuerte crecimiento en un contexto de fuertes subidas del precio del crudo (ibíd.). Es probable que el auge de los precios del petróleo siga impulsando el crecimiento de la subregión en 2024 y contribuyendo al fuerte crecimiento (superior al 5 por ciento) de la mayoría

de los países de África Subsahariana, lo que compensará el aumento de los costos para los importadores de petróleo de la subregión (BAfD 2023a).

La población activa de África Subsahariana sigue en aumento, impulsada por el crecimiento demográfico. El tamaño de la población activa aumentó un 3,3 por ciento en 2023. Como resultado, en la población activa hay 53 millones más de personas en edad de trabajar en 2023 con respecto a 2019. La tasa de actividad se mantuvo en torno al 67 por ciento, aproximadamente el mismo nivel que antes de la pandemia en 2019, aunque ligeramente por debajo del promedio del 68 por ciento registrado entre 2010 y 2019. Se espera que la población activa de África Subsahariana aumente en otros 14 millones de personas en 2024.

El desempleo se ha mantenido ligeramente elevado desde el inicio de la pandemia, con especial riesgo para los jóvenes. Se calcula que la tasa media de desempleo será del 5,8 por ciento en 2023, frente al 5,9 por ciento en 2019.

Esto equivale a un total de 27 millones de personas. En el caso de los jóvenes, la tasa es mayor, del 8,9 por ciento, lo que representa 9,4 millones de personas. En un contexto de crecimiento de la población en edad de trabajar, los jóvenes corren un riesgo especial de desilusión y desvinculación del mercado laboral al no poder conseguir un trabajo decente y productivo cuando inician su vida activa. En 2023, se calcula que había unos 62 millones de jóvenes ninis, lo que equivale al 25,9 por ciento de la población juvenil, frente al 22,2 por ciento en 2013.

La creación de empleo sigue la tendencia ascendente de la población activa, pero eso no conlleva necesariamente mejoras en la calidad de los puestos de trabajo. El total de horas trabajadas aumentó un 3,4 por ciento en 2023, en contraste con el 2,8 por ciento registrado en 2019. El empleo crece a la par de la población activa. El promedio de horas trabajadas por persona ocupada también coincide con los niveles anteriores a la pandemia: 38,2 horas semanales tanto en 2023 como en 2019. Como la mayoría de los países de la subregión son de ingresos bajos o medianos, el bajo promedio de horas apunta a una probable subocupación. Esto ilustra la necesidad de que los nuevos puestos de trabajo sean decentes y productivos.

En la subregión no todas las personas ocupadas tienen un trabajo decente y productivo, sino que abundan los déficits de trabajo decente. El empleo informal representaba el 86,5 por ciento del empleo total en 2023, casi lo mismo que un decenio antes (el 87,2 por ciento en 2013). En 2023 había casi un 60 por ciento de personas ocupadas que vivían en hogares por debajo del umbral internacional de «pobreza moderada» (3,65 dólares de los Estados Unidos por persona y día en PPA), frente al 63,8 por ciento en 2013. Estos problemas persisten de manera generalizada, sobre todo en las zonas rurales. Entretanto, alrededor del 75,5 por ciento de la población ocupada en 2022 eran trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares, dos situaciones laborales caracterizadas por una mayor precariedad, menores índices de seguridad del empleo y menos ingresos regulares en comparación con la situación de empleado más estable. La proporción conjunta de trabajo por cuenta propia y trabajo familiar auxiliar se ha mantenido relativamente inalterada a lo largo del último decenio, desde el nivel del 76,1 por ciento de 2012.

Dificultades para obtener datos que sirvan de base empírica a una gobernanza de la migración laboral en África

África está surcada por numerosos canales migratorios y abarca países de destino, de tránsito y de origen. Las causas y motivaciones de la migración son diversas: conflictos y seguridad, factores relacionados con el cambio climático, reunificación familiar y búsqueda de mejores oportunidades y empleo. A menudo no existe un único factor, por lo que se producen flujos migratorios mixtos. El concepto de «migración mixta» se refiere a todos los movimientos transfronterizos que engloban una serie de factores y motivaciones (Portal de Datos sobre Migración 2022). Al mismo tiempo, la región cuenta con varias comunidades económicas regionales¹, que prevén diferentes grados de compromiso y aplicación de acuerdos en materia de libre circulación de personas². Todos estos factores, unidos a la migración irregular, la porosidad de las fronteras y el alto grado de informalidad del mercado de trabajo, complican la medición y, por ende, la comprensión de la migración regional, incluida la migración laboral.

Las estimaciones de trabajadores migrantes varían significativamente en la región. La OIT, la Unión Africana y el Mercado Común de África Oriental y Meridional (COMESA) han elaborado estimaciones recientes sobre la población total de trabajadores migrantes internacionales en la región (y las subregiones). En 2019, la población total estimada de trabajadores migrantes internacionales en la región era de 13,7 millones según la OIT (OIT 2021a); de 14,5 millones según la Unión Africana (Comisión de la Unión Africana *et al.* 2021); y de 5,2 millones según el COMESA solo en sus Estados miembros (COMESA 2022)³. Todas estas cifras se refieren a trabajadores migrantes en edad de trabajar (mayores de 15 años) y probablemente están subestimadas, habida cuenta de la magnitud de la migración irregular en la región y de las dificultades para reflejar este tipo de migración en las estadísticas oficiales.

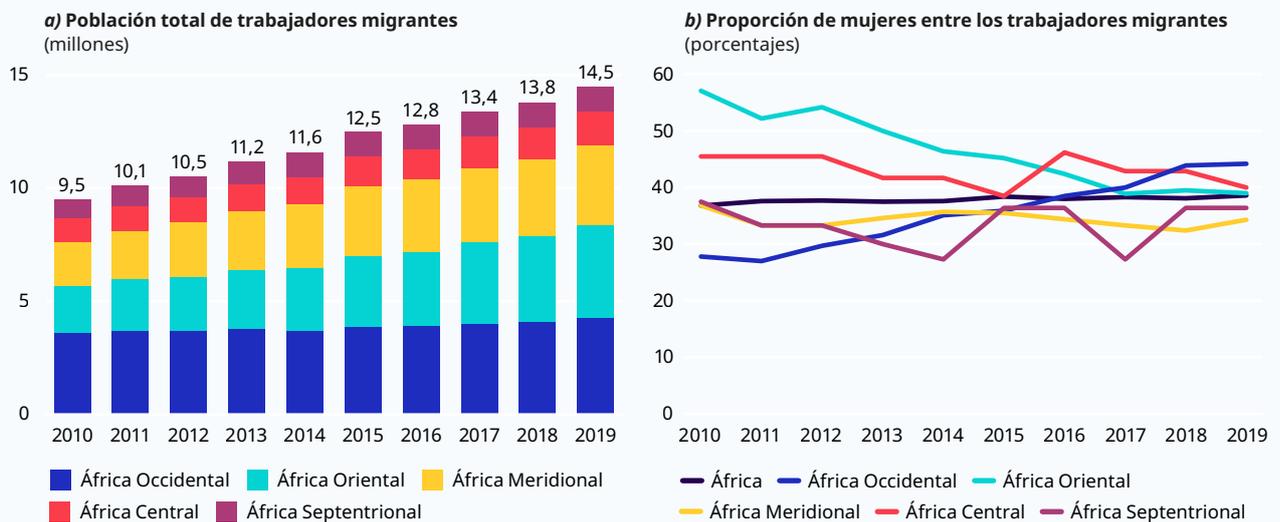
De los 14,5 millones de trabajadores migrantes en África en 2019, se estima que 4,3 millones se encontraban en África Occidental, 4,1 millones en África Oriental y

1 Es el caso de la Comunidad de Estados Sahel-Saharanos (CEN-SAD), la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), el Mercado Común de África Oriental y Meridional (COMESA), la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) y parte de la Comunidad de África Oriental (CAO), entre otras.

2 Por ejemplo, el Protocolo del COMESA sobre Libre Circulación de las Personas, la Mano de Obra y los Servicios y sobre los Derechos de Establecimiento y Residencia fue adoptado en 2001 por la Autoridad de Jefes de Estado del COMESA y está en proceso de firma y ratificación. Los Estados miembros del COMESA siguen trabajando para lograr la flexibilización gradual y la supresión de los requisitos de visado (COMESA 2023). En 1996 se presentó un proyecto de Protocolo sobre Libre Circulación de las Personas en el seno de la SADC, que fue sustituido por un Protocolo sobre Facilitación de la Circulación de Personas en 1997, revisado en 2005 para permitir la entrada sin visado durante un máximo de 90 días. Aunque no se ha aplicado plenamente —solo algunos Estados miembros lo han firmado—, la mayoría de los Estados miembros se eximen mutuamente de la obligación de visado (CEPA s.f.).

3 La OIT también participa en las estimaciones de la Unión Africana. Las cifras que publiquen en el futuro la Unión Africana y la OIT probablemente estarán armonizadas.

► **Gráfico 2.1. Población de trabajadores migrantes internacionales, África y subregiones, total y proporción de mujeres, 2010-2019**



Fuente: Comisión de la Unión Africana *et al.* (2021).

3,5 millones en África Meridional (Comisión de la Unión Africana *et al.* 2021) (gráfico 2.1 a)). Las estimaciones de la inmigración son más comunes que las de la emigración, ya que las dos fuentes de datos subyacentes (encuestas de población activa y censos de población) se utilizan en la mayoría de los países y proporcionan estimaciones de la población migrante internacional en un país. En cambio, las estimaciones de la emigración y las de flujos de entrada y salida de trabajadores migrantes —todas ellas basadas más en fuentes de datos administrativos como la expedición de permisos de trabajo, visados e información sobre el cruce de fronteras— son más difíciles de obtener y no reflejan el fenómeno en toda su magnitud, debido a las dificultades para contabilizar la migración irregular.

La proporción de mujeres en la población total de trabajadores migrantes varía sustancialmente por subregión y a lo largo del tiempo. En África Oriental, por ejemplo, la proporción de mujeres en la población migrante total disminuyó del 57,1 por ciento en 2010 al 39 por ciento en 2019 (gráfico 2.1 b)). En África Occidental, durante el mismo periodo, la proporción de mujeres aumentó del 27,8 al 44,2 por ciento. Este tipo de datos desglosados son fundamentales para la elaboración de políticas eficaces de migración laboral con perspectiva de género en la región, pero a menudo son deficientes o inexistentes. Un escollo importante es que, incluso cuando se dispone de datos sobre trabajadores migrantes en las estadísticas oficiales, la información no está suficientemente detallada en cuanto a ocupación, niveles de calificación profesional, actividad económica y otras características. Además, las trabajadoras migrantes se dedican predominantemente

al sector informal y, por lo tanto, son más difíciles de contabilizar (OIT 2020a).

A pesar de la escasez de datos disponibles sobre los trabajadores migrantes, en la región se están formulando varias políticas de migración laboral en consonancia con los compromisos internacionales, incluido el Marco Revisado de Políticas Migratorias de la Unión Africana. La falta de estadísticas sobre migración laboral internacional que puedan servir de base empírica a políticas eficaces de migración laboral plantea un problema. En la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), por ejemplo, casi todos los Estados miembros han elaborado o tienen previsto elaborar una política nacional de migración o un instrumento similar (*ibíd.*). También en la subregión de África Meridional están en marcha o se han adoptado recientemente varias políticas e iniciativas sobre migración y migración laboral, entre ellas el Plan de Acción sobre Migración Laboral (SAMM 2021a) de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC). Es fundamental reconocer la participación cada vez más notoria de las mujeres en la migración laboral y promover la igualdad de oportunidades y de trato en esas políticas e iniciativas. A tal efecto, se requieren datos mejorados sobre las trabajadoras migrantes, así como medidas para facilitar la obtención de datos más detallados y desglosados por género (SAMM 2021b; OIT 2020a). Una investigación más profunda sobre las funciones laborales y las contribuciones económicas de los migrantes puede facilitar no solo la formulación de políticas con base empírica, sino también una opinión pública más fundamentada, como ha ocurrido en Sudáfrica y Ghana (OCDE y OIT 2018a y 2018b).

▶ Américas

El crecimiento económico siguió ralentizándose en 2023 tanto en América del Norte como en América Latina y el Caribe. La tasa media de crecimiento del PIB en las Américas cayó del 2,7 por ciento en 2022 al 2,1 por ciento en 2023 (FMI 2023b). La debilidad del entorno exterior, junto al endurecimiento de las políticas monetarias para contrarrestar la inflación, contribuyó a la desaceleración de la economía en toda la región. Se prevé que la tasa de crecimiento del PIB caerá por debajo del 2 por ciento en 2024.

Las economías de América Latina y el Caribe siguen teniendo dificultades para recuperarse del impacto de la pandemia de COVID-19. La tasa de crecimiento del PIB de América Latina y el Caribe disminuyó casi 2 puntos porcentuales, hasta situarse en el 2,2 por ciento en 2023. A pesar de las recientes reducciones de la deuda pública, la relación global entre deuda y PIB de estos países sigue siendo elevada, lo que limita su capacidad de apoyo presupuestario (CEPAL 2023). Muchos países de la subregión (aparte del Brasil) han tenido que hacer frente a las tasas decrecientes de consumo privado. También han disminuido los niveles de consumo de los hogares tras el endurecimiento de las restricciones crediticias por medio de políticas monetarias. La tasa de crecimiento del PIB estimada para 2024 y 2025 se mantendrá al mismo nivel que en 2023 (FMI 2023b). Teniendo en cuenta el crecimiento demográfico de la subregión, esto significa que la renta per cápita seguirá disminuyendo.

El crecimiento del PIB de América del Norte se mantuvo resiliente en 2023, pero decaerá previsiblemente en 2024. La tasa de crecimiento del PIB de América del Norte disminuyó solo 0,2 puntos porcentuales, hasta situarse en el 2 por ciento en 2023 (FMI 2023b). Sin embargo, las proyecciones indican que descenderá al 1,5 por ciento en 2024 en el conjunto de la subregión. Se estima que la tasa de crecimiento del PIB de los Estados Unidos disminuirá en 2024 debido a factores coyunturales adversos que afectan al gasto de los consumidores (Lundh 2023). La desaceleración de la tasa de crecimiento del PIB tiene su origen en la persistencia de una fuerte inflación con tipos de interés elevados a lo largo de 2023, lo que ha impulsado al alza el endeudamiento de los hogares. La ralentización de la economía estadounidense ha provocado un descenso de las exportaciones del Canadá a los Estados Unidos y, en consecuencia, ha desacelerado el crecimiento del PIB canadiense.

Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe

Las tasas de actividad en América Latina y el Caribe no han recuperado del todo los niveles anteriores a la pandemia, pero se ha reducido la brecha de género. Se estima que la tasa de actividad en 2023 fue del 62,6 por ciento, un

valor muy próximo al registrado en 2019 (el 63,5 por ciento) (cuadro 2.2). La reducción de la brecha de género se debe en gran medida a que la actividad femenina se recuperó más que la masculina: las mujeres casi han alcanzado las tasas de actividad anteriores a la pandemia, mientras que la participación laboral de los hombres ha mejorado más lentamente. El sesgo de género en el impacto de la crisis está bien documentado: las mujeres fueron más propensas a abandonar el mercado de trabajo (OIT 2021b y 2022e). Aun así, la disparidad entre la tasa de actividad femenina y masculina en 2023 (del 51,1 frente al 74,6 por ciento, respectivamente) sigue siendo amplia, de 24 puntos porcentuales.

El fuerte crecimiento del empleo ha contribuido a reducir el desempleo, pero las perspectivas son menos optimistas. La reducción de la tasa de desempleo en la subregión al 6,2 por ciento en 2023 (frente al 8 por ciento registrado en 2019, antes de que estallara la pandemia) se ha visto impulsada por el crecimiento del empleo y la creación de puestos de trabajo (OIT 2022e). Sin embargo, la desaceleración de la economía de la subregión probablemente impedirá que este indicador siga mejorando en los próximos años: la tasa de desempleo estimada se mantendrá en torno al 6 por ciento en 2024 y 2025. El desempleo juvenil (del 13,6 por ciento en 2023, similar al promedio mundial del 13,3 por ciento) sigue siendo preocupante y tenderá a aumentar ligeramente en 2025.

El crecimiento de la productividad laboral se estanca en América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe se han estancado en los últimos decenios. El gráfico 2.2 muestra la tasa media de crecimiento anual de la productividad en la subregión y en una selección de economías de las Américas. En el conjunto de América Latina y el Caribe se produjo una caída de la productividad laboral durante el periodo de 2015 a 2023. Se estima que, durante el mismo periodo, la productividad laboral ha disminuido en la Argentina (un 1,7 por ciento anual) y en México (un 0,4 por ciento anual). Sin embargo, no empeoró en todos los países de la subregión; en el Brasil la productividad creció muy levemente durante este periodo, aunque en una proporción mucho menor que la registrada en sus vecinos de América del Norte. En el caso del Canadá y los Estados Unidos, la productividad laboral creció un 0,4 por ciento anual y un 1 por ciento anual, respectivamente.

El escaso crecimiento de la productividad es un problema complejo que viene de antiguo en América Latina y el Caribe. Esta tendencia crónica guarda relación con los regímenes regulatorios, la inversión en infraestructuras y

► **Cuadro 2.2. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Américas, 2010-2025**

Región/subregión	Promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada						Horas totales semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Américas	38,3	38,1	38,1	38,1	38,1		329	372	380	387	389	
América Latina y el Caribe	40,0	39,2	39,5	39,4	39,4		209	233	242	246	249	
América del Norte	35,7	36,4	35,9	36,0	36,0		119	139	138	140	140	
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Américas	58,5	59,2	58,7	59,1	58,8	58,6	411	469	479	487	490	493
América Latina y el Caribe	58,9	58,4	58,2	58,7	58,7	58,6	251	285	294	300	304	307
América del Norte	57,8	60,5	59,5	59,8	59,0	58,7	160	183	184	187	186	187
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Américas	8,1	6,4	5,7	5,3	5,4	5,4	36,3	32,3	29,2	27,3	27,8	28,0
América Latina y el Caribe	7,2	8,0	6,9	6,2	6,1	6,0	19,5	24,8	21,8	19,8	19,8	19,6
América del Norte	9,5	3,9	3,8	3,8	4,2	4,3	16,8	7,4	7,3	7,5	8,1	8,4
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Américas	63,6	63,3	62,3	62,4	62,2	62,0	448	501	508	514	518	521
América Latina y el Caribe	63,5	63,5	62,5	62,6	62,5	62,4	270	310	316	320	323	326
América del Norte	63,8	62,9	61,9	62,2	61,6	61,3	177	191	192	195	194	195

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 2.2. Tasa media anual de crecimiento de la productividad, 2015-2023 (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

los sistemas tributarios, entre otros factores subyacentes. Tal como se puso de relieve en el anterior informe de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias*, el aspecto más preocupante es la continua prevalencia del sector informal, sobre todo en los servicios y en las zonas rurales, lo cual reduce el crecimiento global de la productividad (OIT 2023b y 2021c). Esto se ve agravado por el predominio de las microempresas y pequeñas empresas, cuya productividad crece a un ritmo más bajo (las economías de alta productividad suelen tener una mayor proporción de empresas medianas y grandes). En parte debido a la composición del tejido empresarial, la inversión en investigación y desarrollo en los países latinoamericanos va a la zaga de la norteamericana; este factor, unido a unos sistemas de educación y formación de menor calidad, coarta aún más el crecimiento de la productividad.

Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte

Debido al endurecimiento de las condiciones de la política monetaria, las tasas de desempleo en los Estados Unidos siguen siendo bajas a pesar del aumento previsto del número de demandantes de empleo. En el conjunto de la región de América del Norte, el desempleo total en 2023

fue menos de la mitad del máximo alcanzado en 2020. Se calcula que en 2023 la tasa de desempleo será del 3,8 por ciento (lo que representa 7,5 millones de personas), frente al 8,2 por ciento (15,5 millones de personas) en 2020. La tasa de 2023 se aproxima a la tasa prepandémica de 2019, que era del 3,9 por ciento. Sin embargo, se prevé que la tasa de desempleo aumente hasta el 4,2 y el 4,3 por ciento, respectivamente, en 2024 y 2025, debido al endurecimiento de las condiciones monetarias en los Estados Unidos, que repercutirá en el crecimiento del empleo y la contratación. En el Canadá, la tasa de desempleo se mantiene estable gracias al crecimiento del empleo (Moosapeta 2023).

Se estima que el crecimiento del empleo, tras haber aumentado un 1,4 por ciento en 2023, disminuirá en 2024 a medida que se desacelere la economía. También se prevé que el total de horas trabajadas disminuya ligeramente en 2024, tal vez hasta un punto que represente una ralentización del crecimiento del empleo. El promedio de horas semanales, de 36 horas, ha recuperado las tendencias a largo plazo anteriores a la pandemia (2010-2019) y se sitúa solo ligeramente por debajo del nivel de 2019, de 36,4 horas. Como ya se ha señalado, las condiciones de la política monetaria previsiblemente repercutirán en el crecimiento del empleo, pero esto aún no se ha reflejado en los principales indicadores.

▶ Estados Árabes

El crecimiento del PIB en los Estados Árabes ha disminuido considerablemente en un contexto caracterizado por el recorte de la producción de petróleo. La tasa de crecimiento del PIB de los Estados Árabes en 2023 no estuvo a la altura de las previsiones (FMI 2023b). Tras haber alcanzado la cota del 7,2 por ciento en 2022, se desaceleró hasta rozar apenas el 0,9 por ciento en 2023. Sin embargo, se espera que el crecimiento del PIB repunte en 2024 hasta una cifra superior al 3,5 por ciento.

Los países exportadores de petróleo se apoyan cada vez más en las actividades no petroleras como motores de crecimiento del PIB, para contrarrestar los múltiples recortes de la producción petrolífera. A finales de 2022, la Organización de Países Exportadores de Petróleo y sus aliados (Organización de Países Exportadores de Petróleo Plus, OPEP+) acordaron reducir la producción de petróleo de 2023 en 2 millones de barriles diarios (bpd) respecto de los niveles de producción de agosto de 2022 (Lawler y Edwards 2023). A lo largo de 2023 se produjeron nuevos recortes voluntarios en diversas ocasiones (Lawler 2023). La Arabia Saudita estima que su producción de petróleo habrá caído un 9 por ciento en 2023, la mayor reducción anual de los quince últimos años (Saba y Uppal 2023). La

Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos y Kuwait han podido compensar los recortes de producción de petróleo con sus pujantes sectores del comercio al por menor y de servicios (FMI 2023c). Sin embargo, según se apunta en algunos estudios, para evitar la contracción del PIB, el crecimiento del sector no petrolero tiene que haber alcanzado un promedio cercano al 5 por ciento en 2023 (Saba y Uppal 2023).

La coyuntura adversa de la economía ensombrece las perspectivas futuras en un contexto de crecientes tensiones geopolíticas. El ataque de Hamás contra Israel en octubre de 2023 y las represalias israelíes han suscitado incertidumbre en torno a cuestiones como la producción de petróleo en los Estados Árabes. A las 48 horas del ataque inicial, se produjo una súbita subida de los precios mundiales del petróleo, poco duradera. En principio, no se espera que este conflicto cause la misma perturbación en la industria petrolera que el conflicto entre Rusia y Ucrania, porque no afecta directamente a un país productor de petróleo (Hale 2023). Sin embargo, la posible escalada del conflicto a otros países de la región reaviva la incertidumbre sobre las perspectivas de los Estados Árabes (véase el recuadro 2.1).

► **Recuadro 2.1. Impacto del conflicto entre Israel y Hamás en el empleo total del territorio palestino ocupado**

Según se estima en el primer boletín de la OIT sobre el impacto del actual conflicto entre Israel y Hamás en el mercado de trabajo y los medios de subsistencia, se ha perdido al menos el 61 por ciento del empleo de la Franja de Gaza (lo que representa unas 182 000 personas) desde el inicio del conflicto (OIT 2023c). También es probable que el conflicto tenga efectos indirectos en los países vecinos y en toda la región. Se calcula que en Cisjordania (la otra zona incluida en el territorio palestino ocupado) se ha perdido el 24 por ciento del empleo (lo que equivale a 208 000 personas) desde el inicio del conflicto. Antes del conflicto, el mercado de trabajo de Gaza ya se caracterizaba por la pobreza laboral, el desempleo y otros déficits de trabajo decente. En el territorio palestino ocupado, como en el resto de la región si otros países se ven arrastrados al conflicto, el pronóstico es que las pérdidas económicas y de empleo aumentarán si se intensifican las operaciones militares en Gaza y si continúa la crisis humanitaria en el enclave.

Tendencias del mercado de trabajo en los Estados Árabes

La escasa mejora de las oportunidades de empleo formal y productivo sigue siendo un reto importante para la región. Se estima que el total de horas trabajadas en los Estados Árabes aumentó un 2,3 por ciento en 2023 y que se incrementará otro 2 por ciento en 2024 (cuadro 2.3). Estas tasas de crecimiento se sitúan por debajo del crecimiento del empleo —previsto en un 3 y un 2,5 por ciento para 2023 y 2024, respectivamente—, como ha venido ocurriendo en el último decenio. El promedio estimado de horas por persona ocupada es de 38,4 horas semanales en 2023, todavía por debajo de los niveles preandémicos (39,2 horas en 2019). Una transformación estructural todavía frágil y una diversificación económica insuficiente —debidas a la debilidad de las políticas macroeconómicas, sectoriales, industriales y de inversión— están en el origen de una demanda de trabajo deficiente a lo largo de los años, durante los cuales menos de la mitad de la población total en edad de trabajar en la región ha estado ocupada (se estima que la tasa de ocupación ha sido del 44,5 por ciento en 2023). Los puestos de trabajo creados son a menudo informales, sobre todo en los países no exportadores de petróleo de la región, y no ofrecen condiciones de trabajo decentes en aspectos tales como la cobertura de la protección social y los salarios. La tasa de empleo informal sigue siendo elevada (el 51 por ciento en 2023).

La inadecuación de las competencias y la precariedad de los sistemas de educación, formación y capacitación también contribuyen a los altos niveles de desempleo de la región. Las titulaciones que se imparten en las instituciones educativas y de formación profesional no responden a las necesidades actuales y futuras de competencias interpersonales, digitales y ecológicas, entre otras, en el sector privado. En consecuencia, el desempleo en 2023 ascendió al 9,9 por ciento en el conjunto de los Estados Árabes y alcanzó el 16,1 por ciento en los países no pertenecientes al CCG. La persistencia de altos niveles de desempleo, sobre todo juvenil, es resultado del crecimiento de la población en edad de trabajar, unido a la escasez de oportunidades laborales y a la desconexión entre la oferta y la demanda de competencias (véase más información sobre el impacto demográfico en el capítulo 3).

La disparidad de género en las cifras de desempleo y participación laboral sigue siendo notable. A pesar de que las diferencias de género en los resultados laborales de los Estados Árabes se han reducido ligeramente en los últimos años, la brecha sigue siendo elevada tanto entre los jóvenes como entre los adultos. En 2023, la tasa de desempleo de las mujeres adultas en los Estados Árabes superaba en casi 9 puntos porcentuales la de los hombres adultos (gráfico 2.3 a). Este diferencial es mucho mayor que el promedio mundial, de aproximadamente 0,4 puntos porcentuales. En cuanto a la disparidad de género en las cifras de desempleo de los Estados Árabes, ascendía a 14,2 puntos porcentuales entre la población joven (frente al diferencial medio mundial de 0,6 puntos porcentuales). La proporción es similar en la participación laboral (gráfico 2.3 b). En los Estados Árabes, la brecha de género en la tasa de actividad es de 33 y 61 puntos porcentuales para jóvenes y adultos, respectivamente. La disparidad global de género es menos de la mitad que la de los Estados Árabes para ambos grupos de edad.

Son varios los factores que explican la disparidad de género en la región. La brecha y la desigualdad de género en la región persisten en todos los Estados de la región —pertenecientes o no al CCG— por razones diversas relacionadas con las normas culturales, el reparto desequilibrado de responsabilidades domésticas, una economía del cuidado insuficientemente desarrollada, la falta de transporte público seguro, la discriminación en el lugar de trabajo y la ausencia de políticas de conciliación familiar, entre otras cosas (OIT 2023d; PNUD 2023). Se están realizando esfuerzos dirigidos a subsanar estas deficiencias y a promover el crecimiento del empleo en sectores de alta productividad y alto valor añadido. Estas medidas, complementadas con políticas sociales y laborales adecuadas, ayudarán a fomentar el empleo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la región.

► **Cuadro 2.3. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Estados Árabes, 2010-2025**

Región/ subregión	Promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada					Horas totales semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)						
	2010	2019	2022	2023	2024	2010	2019	2022	2023	2024	2025	
Estados Árabes	43,0	39,2	38,6	38,4	38,2	37	43	44	45	46		
Países no pertenecientes al CCG	40,6	33,5	31,7	31,4	31,1	18	16	17	17	18		
Países del CCG	45,6	43,9	44,5	44,5	44,4	20	26	27	28	28		
	Tasa de ocupación (porcentajes)					Personas ocupadas (millones)						
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Estados Árabes	45,5	45,0	44,4	44,5	44,4	44,4	42	52	55	56	58	59
Países no pertenecientes al CCG	37,0	33,0	32,3	32,5	32,6	32,7	21	23	25	26	27	28
Países del CCG	59,2	64,0	65,4	65,7	65,6	65,6	21	29	30	30	31	31
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Personas desempleadas (millones)						
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Estados Árabes	7,2	9,3	10,0	9,9	9,8	9,7	3,2	5,4	6,1	6,2	6,3	6,4
Países no pertenecientes al CCG	10,1	15,3	16,1	16,1	16,0	15,8	2,4	4,2	4,9	5,1	5,2	5,3
Países del CCG	4,0	3,8	4,0	3,7	3,5	3,4	0,9	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1
	Tasa de actividad (porcentajes)					Población activa (millones de personas)						
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Estados Árabes	49,0	49,6	49,4	49,4	49,3	49,1	45	58	61	63	64	66
Países no pertenecientes al CCG	41,2	38,9	38,5	38,8	38,8	38,9	23	28	30	31	32	34
Países del CCG	61,7	66,6	68,1	68,2	68,0	67,8	22	30	31	31	32	32

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 2.3. Disparidad de género en los resultados del mercado de trabajo de los Estados Árabes, 2023**

a) Brecha de género en la tasa de desempleo, jóvenes y adultos, en el mundo y en los Estados Árabes (porcentajes)



b) Brecha de género en la tasa de actividad, jóvenes y adultos, en el mundo y en los Estados Árabes (porcentajes)



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

Repercusiones de los desplazamientos forzados en el mercado laboral

Uno de los principales problemas a que se enfrentan varios Estados no pertenecientes al CCG es el desplazamiento forzoso, que afecta a los refugiados y solicitantes de asilo, así como a los desplazados internos. En el último decenio, la región ha recibido una importante afluencia de personas desplazadas a causa de situaciones de conflicto, persecución e inestabilidad en varios países. El aumento de los desplazamientos comenzó tras las revueltas de la Primavera Árabe, cuando los importantes cambios políticos de la región de Oriente Medio y Norte de África derivaron en guerras civiles y provocaron 2,9 millones de nuevos desplazamientos internos (IDMC 2020). Por su parte, las catástrofes naturales provocaron 1,5 millones de desplazamientos en la región de Oriente Medio y Norte de África entre 2010 y 2020 (IDMC 2020). Es probable que los desplazamientos se intensifiquen con los fenómenos inducidos por el cambio climático. Por último, la reciente escalada del conflicto en Israel traerá consigo nuevos desplazamientos en la región.

Los migrantes tropiezan con barreras de acceso al mercado laboral, lo que agrava las vulnerabilidades preexistentes. La pandemia de COVID-19 afectó de manera desproporcionada a muchos refugiados, solicitantes de asilo y desplazados internos que vivían en campamentos o entornos similares, debido en parte a la exclusión de las

políticas gubernamentales dirigidas principalmente a la población nacional, lo que exacerbó su situación ya vulnerable (OIT 2020b). Los refugiados y solicitantes de asilo también pueden verse privados de libertad de circulación, lo que repercute en su capacidad para trabajar incluso por cuenta propia (ibíd.). Los refugiados y desplazados internos que logran incorporarse al mercado laboral suelen estar sujetos a condiciones de trabajo precarias como consecuencia de obstáculos jurídicos (falta de derechos y dificultad para obtener permisos de trabajo), falta de calificación profesional (y de reconocimiento de calificaciones extranjeras) o barreras lingüísticas.

Los desplazamientos de los últimos años han contribuido a crear una compleja dinámica en los mercados de trabajo. La presencia de poblaciones desplazadas, sobre todo en las ocupaciones poco calificadas e informales, puede repercutir en las oportunidades de empleo y en los recursos de las comunidades de acogida (OIT 2013). En anteriores investigaciones se ha puesto de manifiesto que los refugiados y desplazados internos suelen trabajar en la economía informal, con jornadas excesivas y salarios bajos, sin apenas cobertura de protección social. Según un estudio reciente, la tasa de empleo informal de los refugiados sirios y palestinos en el Líbano era, respectivamente, del 95 y del 94 por ciento (OIT 2021d). Muchos refugiados y desplazados internos pueden carecer de las competencias y calificaciones necesarias para acceder a empleos mejor remunerados. El acceso limitado a la educación y a programas de formación puede perpetuar su vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

► Asia y el Pacífico

En Asia y el Pacífico, se estima que el PIB ha crecido un 4,3 por ciento en 2023 (FMI 2023b). La reapertura de la economía tras el levantamiento de las restricciones impuestas durante la pandemia de COVID-19, incluida la supresión de las medidas de confinamiento en China, contribuyó al crecimiento del PIB en 2023 (respecto del 3,9 por ciento de 2022). En el caso de China, el fin de las restricciones se tradujo en un aumento del consumo interno, ya que los hogares gastaron los ahorros acumulados (Banco Mundial 2023a). Entretanto, la afluencia de turismo procedente de economías de ingresos altos ha repuntado en la región, superando los niveles anteriores a la pandemia en 2022 (BAD 2023). Sin embargo, algunos países del Pacífico, como las Islas Salomón, no pueden aprovechar la recuperación del turismo debido al éxodo de trabajadores calificados que se produjo tras el cierre de empresas relacionadas con el turismo durante la pandemia (ibíd.). Aunque la inflación ha afectado a la región, los controles de precios, las subvenciones y las subidas de los tipos de interés han sido

menores que en otras regiones emergentes y en desarrollo, con excepciones como algunos países de Asia Meridional (Banco Mundial 2023a). La mejora de las circunstancias económicas ha facilitado la eliminación gradual de las medidas de apoyo relacionadas con la pandemia y el costo de la vida, permitiendo la estabilización de las cuentas públicas (BAD 2023). A medida que se normalicen muchas de estas dinámicas, se espera que el crecimiento continúe en torno al 4,1 por ciento en 2024.

Se estima que Asia Meridional ha registrado en 2023 la tasa de crecimiento más alta de la región (el 5 por ciento), en contraste con Asia Oriental (el 4,2 por ciento) y Asia Sudoriental y el Pacífico (el 3,8 por ciento) (FMI 2023b). Aunque muchos países de Asia y el Pacífico pudieron evitar la inflación acelerada que afectó a otras regiones, varios países de Asia Meridional —entre ellos Bangladesh, la India y el Pakistán— han aplicado medidas de contención de las importaciones y se enfrentan a una situación de déficit

energético, dos factores que merman la producción industrial. Estos países también disponen de un exiguo margen presupuestario para estimular la economía o responder a perturbaciones exógenas en el futuro, en caso de que fuera necesario (Banco Mundial 2023b; OIT 2023e y 2022b). Algunos países, como Sri Lanka y el Pakistán, han sufrido crisis financieras (Banco Mundial 2023b). No obstante, la India ha actuado como locomotora del crecimiento en la subregión de Asia Meridional, gracias en parte al fuerte aumento de las inversiones (Banco Mundial 2023a). En Asia Sudoriental, también se calcula que el crecimiento de Indonesia ha sido relativamente intenso a lo largo de 2023 y que continuará así en 2024, como resultado de los elevados precios de los productos básicos que aumentan las divisas derivadas de las exportaciones (UNCTAD 2023).

Tendencias del mercado de trabajo en Asia y el Pacífico

En 2023, la participación laboral recuperó la tendencia descendente prepandémica en Asia y el Pacífico. La tasa de actividad, que había disminuido en los dos últimos decenios (del 66,4 al 60,2 por ciento en el periodo de 2000 a 2019), vuelve a descender tras un paréntesis turbulento de 2019 a 2023 debido al impacto de la pandemia (cuadro 2.4). Se estima que la tasa de actividad en 2023 fue del 60,9 por ciento, pero se prevé que disminuya en 2024 y 2025 (hasta el 60,5 y el 60,4 por ciento, respectivamente). Este leve descenso a largo plazo se explica en gran medida por la evolución socioeconómica de las economías de ingresos bajos y medianos de la región, que ha traído consigo una reducción de los índices de pobreza y una mejora de la escolarización de los jóvenes. Al mismo tiempo, la participación laboral femenina ha ido en aumento con la mejora del acceso de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente en Asia Meridional, donde la tasa de actividad femenina (el 30,8 por ciento) era 45,9 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (el 76,7 por ciento) en 2023, en contraste con una diferencia de 51,2 puntos porcentuales en 2010.

Ha repuntado el crecimiento del empleo en la región, impulsado por su evolución en Asia Meridional. El crecimiento del empleo entre 2022 y 2023 (un 2,4 por ciento) es significativamente superior al promedio a largo plazo anterior a la pandemia (un 0,9 por ciento anual en el periodo 2010-2019). Estas cifras se acompañan de una tasa de ocupación del 58,2 por ciento en 2023, casi la misma que el promedio a largo plazo anterior a la pandemia (2010-2019), lo que parece indicar que el empleo evoluciona al ritmo del crecimiento demográfico. El promedio de horas semanales por persona ocupada (44 horas semanales en 2023) se ha mantenido por debajo del promedio a largo plazo anterior a la pandemia (unas 46 horas semanales en el periodo 2010-2019). Esto puede ser resultado de la evolución en Asia Oriental, donde el total de horas trabajadas en la economía ha disminuido desde el inicio de la pandemia —debido al

débil crecimiento económico en China— y a largo plazo (a razón de un 0,2 por ciento anual entre 2010 y 2019).

La tasa de desempleo regional de 2023, cercana al 4,5 por ciento, es inferior a los niveles prepandémicos, pero esa cifra oculta la heterogeneidad entre países y grupos de edad. Se espera que la tasa de desempleo se mantenga constante durante los dos próximos años y que sea sensiblemente inferior al pico de 2020 (del 5,5 por ciento). También es inferior al nivel prepandémico (del 4,7 por ciento en 2019) y al promedio a largo plazo de 2010 a 2019 (del 5,1 por ciento). La tasa de desempleo de Asia Oriental en 2023 fue mayor que la de 2019 (del 4,7 frente al 4,3 por ciento, respectivamente); las tasas de las demás subregiones fueron más bajas o solo ligeramente más altas en 2023 que en 2019. El desempleo juvenil sigue siendo un problema importante en la región. Se calcula que la tasa de desempleo juvenil de Asia y el Pacífico en 2023 se situó en torno al 14,4 por ciento en promedio, lo que representa un aumento constante desde los valores de 2010 (del 12 por ciento) y 2000 (menos del 10 por ciento). Las tasas de desempleo juvenil especialmente elevadas de China —que en abril de 2023 se situaban en el 20,4 por ciento en las zonas urbanas— han impulsado al alza la tasa global de Asia Oriental (OIT 2023f).

Los jóvenes siguen encontrando déficits de trabajo decente, lo que agrava las vulnerabilidades preexistentes de este grupo de edad. Junto a la elevada y creciente tasa de desempleo de la región, el empleo informal afecta a más de 8 de cada 10 trabajadores jóvenes de la región, y 1 de cada 4 trabajadores jóvenes vive en hogares que subsisten por debajo del umbral de pobreza moderada de 3,65 dólares de los Estados Unidos al día en PPA (OIT y BAD 2020). Al mismo tiempo, más de 144 millones de jóvenes de la región son ninis, en su mayoría mujeres; las tasas de mujeres jóvenes ninis son especialmente elevadas en Asia Meridional. Durante la pandemia, en Asia y el Pacífico no se adoptaron medidas dirigidas específicamente a los jóvenes; el enfoque universal de las políticas no prestaba atención orientada a grupos vulnerables como los jóvenes (OIT 2022f).

Informalidad y nuevas formas de trabajo en Asia y el Pacífico

En la región de Asia y el Pacífico, casi dos tercios de los puestos de trabajo eran informales en 2023. La proporción ha disminuido en los dos últimos decenios desde el 72,7 por ciento registrado en 2004, pero en 2023, con una tasa del 66 por ciento, el empleo informal todavía representaba 1 300 millones de personas en la región. La tasa de empleo informal varía considerablemente por subregiones: la más alta corresponde a Asia Meridional (el 87 por ciento en 2023), seguida de Asia Sudoriental (el 70 por ciento), Asia Oriental (el 47 por ciento) y el Pacífico (el 35 por ciento) (gráfico 2.4).

► **Cuadro 2.4. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Asia y el Pacífico, 2010-2025**

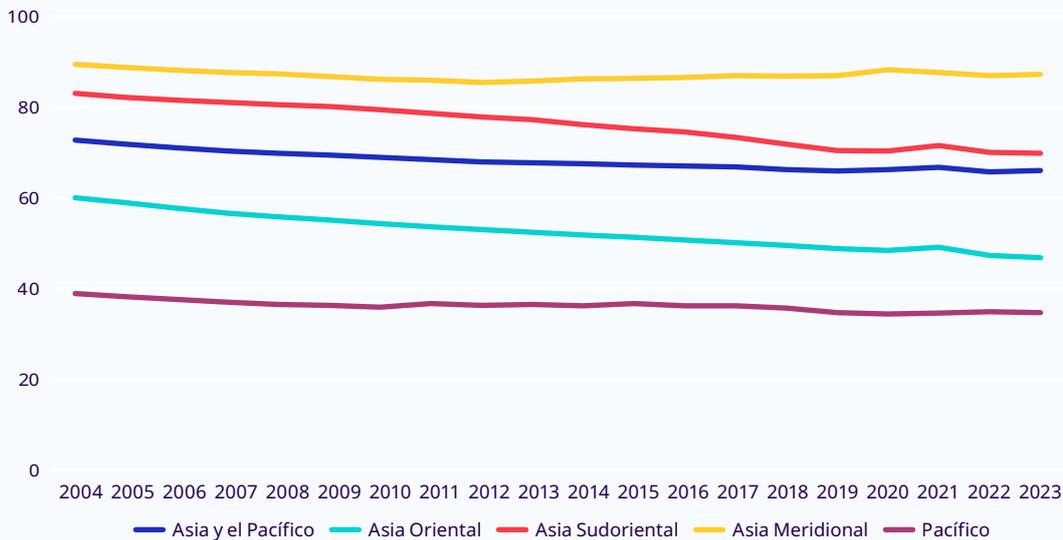
Región/subregión	Promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada						Horas totales semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Asia y el Pacífico	46,7	45,3	44,1	43,9	43,8		1700	1784	1793	1828	1832	
Asia Oriental	46,3	44,6	44,1	44,0	43,9		831	813	806	803	802	
Asia Sudoriental	42,6	40,6	39,9	39,9	39,9		253	275	274	279	282	
Asia Meridional	49,5	48,7	46,3	45,8	45,8		605	682	698	730	733	
El Pacífico	35,0	34,5	34,4	34,4	34,4		12	14	15	15	15	
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Asia y el Pacífico	59,5	57,4	57,4	58,2	57,8	57,7	1749	1892	1952	1999	2007	2025
Asia Oriental	66,3	63,9	63,3	62,9	62,6	62,4	861	875	878	877	877	878
Asia Sudoriental	65,4	65,6	64,2	64,5	64,5	64,3	284	325	330	336	340	343
Asia Meridional	49,7	48,0	49,3	51,4	50,9	51,0	586	672	723	765	769	783
El Pacífico	59,7	60,0	60,8	60,9	60,6	60,4	17	20	21	21	21	22
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Asia y el Pacífico	5,3	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5	97,5	94,3	92,2	93,3	93,7	94,9
Asia Oriental	4,5	4,3	4,7	4,7	4,7	4,7	40,8	39,5	43,1	42,9	43,0	43,1
Asia Sudoriental	3,3	2,4	2,6	2,5	2,5	2,4	9,6	8,0	8,7	8,6	8,6	8,6
Asia Meridional	7,3	6,4	5,2	5,1	5,1	5,1	46,2	45,8	39,6	41,0	41,4	42,3
El Pacífico	5,0	4,7	3,6	3,6	3,7	3,8	0,9	1,0	0,8	0,8	0,8	0,9
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Asia y el Pacífico	62,8	60,2	60,1	60,9	60,5	60,4	1846	1986	2044	2092	2100	2120
Asia Oriental	69,5	66,8	66,4	66,0	65,7	65,5	902	914	921	920	920	921
Asia Sudoriental	67,7	67,2	65,9	66,2	66,1	65,9	294	333	339	344	348	351
Asia Meridional	53,6	51,3	52,0	54,2	53,6	53,8	632	718	762	806	810	826
El Pacífico	62,8	62,9	63,0	63,2	62,9	62,8	17	21	22	22	22	23

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

La informalidad afecta a los países de la región con distintos grados de desarrollo económico, al tiempo que las nuevas formas de trabajo siguen complicando la situación en este aspecto, incluso en los países que han logrado avances sustanciales. Los países de ingresos bajos y medianos siguen registrando elevados índices de empleo informal. Por ejemplo, la tasa de empleo informal de Nepal era cercana al 82 por ciento en 2017 y la del Pakistán

ascendía casi al 84 por ciento en 2021 (OIT 2023a). A pesar de que muchas economías de ingresos altos (Australia, Japón, Nueva Zelanda, República de Corea) salen relativamente bien paradas, con reducciones sostenidas del empleo informal, las nuevas formas de trabajo, incluidos los empleos en la economía de plataformas, plantean dificultades inéditas para la lucha contra la informalidad (OIT, de próxima publicación).

▶ **Gráfico 2.4. Tasas de empleo informal en Asia y el Pacífico y subregiones, 2004-2023 (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

Las nuevas modalidades de trabajo crean oportunidades, pero también ponen de manifiesto algunas deficiencias jurídicas y políticas que impiden la reducción de la informalidad. Las nuevas tecnologías han fomentado formas atípicas de trabajo como la economía de plataformas⁴. Aunque estas nuevas modalidades ofrecen ventajas como la flexibilidad laboral y reportan beneficios a las empresas y a los trabajadores, adolecen de varios inconvenientes, como la falta de estabilidad laboral, la irregularidad y precariedad de los ingresos, y el acceso limitado a los regímenes de protección social. Además,

muchas de las nuevas formas de trabajo quedan fuera del ámbito y la cobertura de la legislación laboral (Secretaría de la ASEAN 2023). La República de Corea es uno de los países que han introducido cambios de política para abordar la informalidad derivada de las nuevas formas de trabajo, por ejemplo, mediante una hoja de ruta del seguro nacional de empleo con cobertura universal, incluso para los trabajadores ocasionales y sujetos a encargos discontinuos, junto a otros instrumentos legislativos que definen la responsabilidad de los operadores de plataformas de trabajo (OIT, de próxima publicación).

▶ Europa y Asia Central

El crecimiento del PIB de Europa y Asia Central aumentará en los dos próximos años, tras una desaceleración del crecimiento en 2022 y 2023. El crecimiento económico en Europa y Asia Central siguió disminuyendo en 2023 hasta el nivel del 1,4 por ciento desde el 6,4 y el 2,6 por ciento registrados en 2021 y 2022, respectivamente (FMI 2023b). Sin embargo, las proyecciones indican que el crecimiento

económico se recuperará en 2024, en parte debido a las mejoras previstas en Polonia, la Federación de Rusia y Türkiye (Banco Mundial 2023c). En la Unión Europea habrá un crecimiento moderado a medio plazo como consecuencia de la presión inflacionaria y de los elevados tipos de interés en la zona euro, lo que repercutirá en el consumo y la inversión de los hogares (EIU 2023).

4 El «empleo atípico», según la definición de la OIT, comprende cuatro tipos diferentes de empleo asalariado que no se ajustan a la relación de trabajo típica, entre ellos el empleo temporal (trabajo ocasional y contratos de duración determinada), el empleo a tiempo parcial y las modalidades de trabajo a pedido, las relaciones de trabajo triangulares (trabajo temporal a través de agencia y otras formas de intermediación laboral o de cesión de trabajadores) y las relaciones de trabajo encubiertas y empleo autónomo dependiente (en las que los trabajadores están clasificados jurídicamente como independientes pero otra persona dirige su trabajo) (OIT 2016).

El crecimiento económico de Europa Oriental es el que más ha sufrido dentro de la región, en gran parte como consecuencia de la invasión de Ucrania por la Federación de Rusia. El PIB de Europa Oriental se contrajo un 1,5 por ciento en 2022, pero se recuperó con rapidez hasta alcanzar una tasa de crecimiento del 1,7 por ciento en 2023 (FMI 2023b). El aumento del gasto militar de la Federación de Rusia y la fuerte demanda de consumo de Türkiye han contribuido a la expansión de la economía de Europa Oriental (Banco Mundial 2023c). Paralelamente, Europa del Norte, Meridional y Occidental han disfrutado de un fuerte crecimiento económico durante dos años consecutivos. Las proyecciones indican que el crecimiento del PIB, cifrado en un 0,7 por ciento en 2023, aumentará hasta un nivel próximo al 1,2 por ciento en 2024.

A pesar de las tensiones políticas, el crecimiento económico se ha mantenido fuerte en Asia Central. Los países de la subregión han mejorado su relación comercial con la Federación de Rusia, atendiendo la demanda que había quedado insatisfecha tras la retirada de las empresas internacionales del mercado de la Federación de Rusia (Usov 2023). A raíz del conflicto entre la Federación de Rusia y Ucrania, muchas empresas y particulares rusos se han visto obligados a reubicarse, lo que ha avivado la demanda de comercio al por menor, servicios inmobiliarios y de hostelería en Asia Central. El aumento de la demanda trabajo migrante en Rusia también ha contribuido al PIB de Asia Central gracias a las remesas de los trabajadores.

Tendencias del mercado de trabajo en Europa y Asia Central

La tendencia estacionaria de los principales indicadores pone de manifiesto que el mercado laboral de Europa y Asia Central se ha estabilizado. En el conjunto de la región, el empleo sigue creciendo a la par que la población en edad de trabajar (lo que corresponde a una tasa de ocupación de en torno al 55 por ciento) (cuadro 2.5). La tasa de desempleo se redujo hasta el 5,7 por ciento en 2023, desde un máximo reciente del 7 por ciento en 2020. La tasa de actividad también se sitúa en un nivel cercano a las tendencias prepandémicas y a largo plazo, del orden del 58,5 por ciento (frente a un promedio del 58,3 en el periodo de 2010 a 2019). Estas tendencias concuerdan con los resultados de otros observatorios, en particular del mercado laboral europeo, como el European Labour Market Barometer, cuyas medidas recientes muestran estabilidad en los indicadores clave (IAB 2023).

Persiste la heterogeneidad en la región; las diferentes tendencias observadas en Europa Oriental acusan el impacto regional de la invasión rusa de Ucrania. El empleo crece en todas las subregiones excepto en Europa Oriental, cuyo empleo total sigue desde 2022 una tendencia a la baja que continuará hasta bien entrado 2025. El mercado

de trabajo de Ucrania ha sufrido turbulencias derivadas de las perturbaciones económicas, el cierre de empresas, el éxodo de la población y los desplazamientos internos, que han contribuido a una disminución del empleo total, de la calidad del empleo y de la creación de puestos de trabajo, así como al aumento de la informalidad (OIT 2022c y 2022d). El total de horas trabajadas también ha disminuido en Europa Oriental desde 2021. Por último, en Europa Oriental se ha reducido la tasa de desempleo, en parte por efecto de la pérdida de población activa, que es el denominador de la tasa de desempleo. La población activa ha decrecido a causa del envejecimiento demográfico y de los flujos emigratorios. Este fenómeno augura un panorama más sombrío que el que se desprende del descenso de las tasas de desempleo.

La incertidumbre económica a largo plazo puede enturbiar la mejora de los principales indicadores en Asia Central y Occidental. La tasa de ocupación en la subregión (del 52,9 por ciento) es superior al promedio a largo plazo anterior a la pandemia (en torno al 51,7 por ciento). Entretanto, la tasa de desempleo sigue descendiendo; alcanzó el 7,1 por ciento en 2023, en contraste con el 9 por ciento de 2019 y el promedio a largo plazo anterior a la pandemia (2010-2019) del 7,9 por ciento. A pesar de ello, en la subregión sigue habiendo problemas que afectan, sobre todo, a la calidad del trabajo. La informalidad en Asia Central y Occidental sigue siendo elevada, del 36,4 por ciento en 2023, frente al 9 por ciento en Europa del Norte, Meridional y Occidental y al 19,5 por ciento en Europa Oriental. La cifra registrada en Asia Central y Occidental en 2023 supone una mejora significativa respecto de 2010 (un 46,5 por ciento), pero sigue representando 27 millones de personas en situación de informalidad. Existen riesgos para las perspectivas de la subregión, como la guerra en Ucrania y el cambio climático, que pueden repercutir en el crecimiento a largo plazo con efectos en cadena en el mercado laboral (Gigineishvili *et al.* 2023).

Panorama heterogéneo del desempleo juvenil en Europa

Aproximadamente la mitad de los países europeos registraron descensos del desempleo juvenil en los 12 meses anteriores a junio de 2023. A lo largo de 2023, la situación laboral de los jóvenes en Europa mejoró constantemente. En junio de 2023, la tasa de desempleo juvenil en la Unión Europea se situó ligeramente por encima del 14 por ciento, lo que representa un descenso de 0,3 puntos porcentuales con respecto al mismo mes del año anterior. Las mejoras entre junio de 2022 y junio de 2023 fueron dispares: el desempleo descendió en aproximadamente la mitad de los Estados miembros y aumentó en los demás (Eurostat 2023a). Parte de la reducción también se debió a la escasez de mano de obra en varios países entre 2020 y 2023, lo que se tradujo en un aumento del empleo de los jóvenes (OIT 2023f). Los

► **Cuadro 2.5. Estimaciones y proyecciones regionales y subregionales de horas de trabajo, empleo, desempleo y población activa: Europa y Asia Central, 2010-2025**

Región/subregión	Promedio de horas semanales trabajadas por persona ocupada						Horas totales semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Europa y Asia Central	25,8	23,8	25,1	25,4	25,4		327	301	317	320	320	
Europa del Norte, Meridional y Occidental	26,1	23,9	25,3	26,2	26,0		158	145	153	158	156	
Europa Oriental	26,9	25,5	26,3	25,1	25,5		110	103	106	100	101	
Asia Central y Occidental	23,5	20,8	22,6	24,0	23,9		59	53	58	62	63	
	Tasa de ocupación (porcentajes)						Personas ocupadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Europa y Asia Central	52,7	54,7	55,0	55,1	54,9	54,6	389	417	421	423	422	422
Europa del Norte, Meridional y Occidental	52,0	54,4	54,8	55,1	54,9	54,8	193	208	211	213	212	212
Europa Oriental	54,7	56,9	56,9	56,6	56,1	55,7	137	139	137	136	135	134
Asia Central y Occidental	50,5	51,7	52,5	52,9	52,7	52,5	59	70	73	74	75	76
	Tasa de desempleo (porcentajes)						Personas desempleadas (millones)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Europa y Asia Central	9,0	6,6	5,9	5,7	5,8	5,7	38,4	29,3	26,5	25,4	25,8	25,7
Europa del Norte, Meridional y Occidental	9,9	6,9	6,3	6,2	6,3	6,3	21,2	15,5	14,2	14,0	14,3	14,3
Europa Oriental	7,9	4,7	4,4	4,0	4,0	4,0	11,8	6,8	6,4	5,7	5,7	5,5
Asia Central y Occidental	8,3	9,0	7,5	7,1	7,2	7,3	5,4	6,9	5,9	5,7	5,8	5,9
	Tasa de actividad (porcentajes)						Población activa (millones de personas)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Europa y Asia Central	57,8	58,6	58,5	58,5	58,2	58,0	428	446	448	448	448	448
Europa del Norte, Meridional y Occidental	57,7	58,5	58,5	58,7	58,6	58,5	214	224	225	227	227	227
Europa Oriental	59,4	59,7	59,5	58,9	58,4	58,0	149	146	144	142	140	139
Asia Central y Occidental	55,1	56,8	56,8	56,9	56,8	56,6	65	77	79	80	81	82

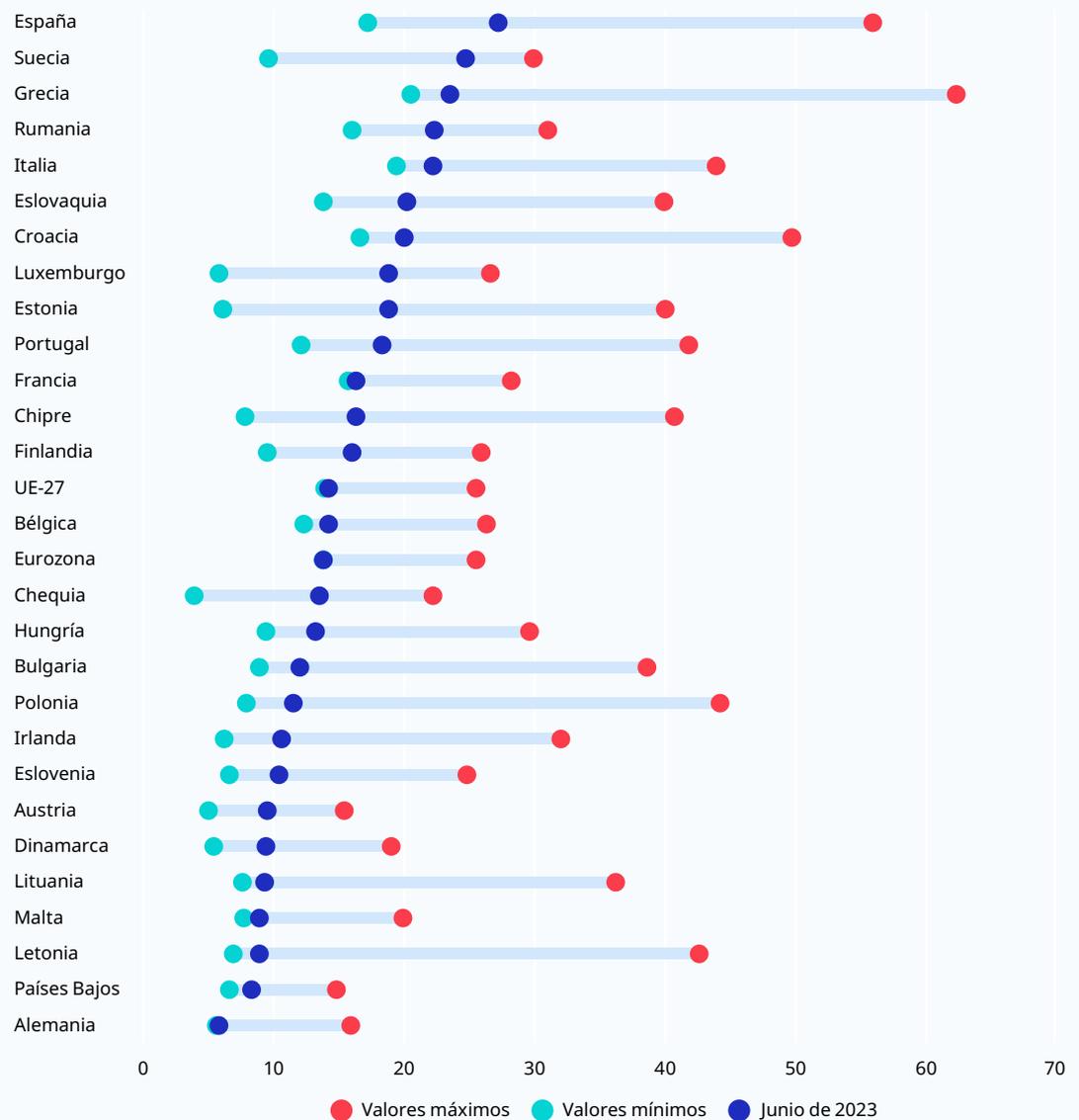
Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

diferentes ciclos económicos y recuperaciones observados entre países de la Unión Europea se correspondieron con una evolución dispar en el mercado laboral.

Uno de los cambios observados en la Unión Europea es que los descensos más notorios de la tasa de desempleo juvenil en los últimos años se han producido en Europa Meridional (Eurostat 2023b). Entre junio de 2022 y junio de 2023, el desempleo juvenil disminuyó de forma más acusada en Grecia, donde la tasa de jóvenes desempleados se redujo en más de 8 puntos porcentuales. También hubo fuertes reducciones en otros países del sur de Europa: en Chipre (2,1 puntos porcentuales), en España (1,8 puntos porcentuales), en Italia (1,2 puntos porcentuales) y en Portugal (0,8 puntos porcentuales). A pesar de estos avances, el desempleo juvenil sigue siendo elevado en muchos de

esos países, con tasas superiores al 20 por ciento en Italia, España y Grecia. En los países de la Unión Europea, parte de la mejora del desempleo juvenil se debe al refuerzo de la Garantía Juvenil europea, que actuó como estabilizador automático en apoyo del empleo juvenil durante la pandemia de COVID-19 (Rinne *et al.* 2022). En España, la introducción del contrato fijo discontinuo, que permite contabilizar como ocupadas a las personas que trabajan de forma intermitente y las faculta para percibir prestaciones por desempleo, puede haber contribuido a reducir la tasa de desempleo juvenil (*elEconomista.es* 2023). La magnitud de los descensos también puede ser fruto de una renormalización tras las tasas de desempleo excepcionalmente altas alcanzadas durante la crisis de la eurozona de 2009-2010, en particular en los países de Europa Meridional.

► **Gráfico 2.5. Tasas prevalentes de desempleo juvenil, comparadas con los valores máximos y mínimos en el periodo de 2003 a 2023, Unión Europea (porcentajes)**



Fuente: Eurostat (2023b).

En cambio, el desempleo juvenil aumenta en el resto de la Unión Europea.

Las tendencias recientes de los demás países europeos apuntan en gran medida a aumentos del desempleo juvenil durante el mismo periodo. Los mayores aumentos se han producido en Chequia (6,3 puntos porcentuales) y Suecia (5,1 puntos porcentuales). Este último país presenta ahora la segunda tasa de desempleo juvenil más alta de Europa (casi el 25 por ciento en junio de 2023). También hubo aumentos, aunque más leves, en Bulgaria, Croacia, Luxemburgo, Alemania, Hungría, Malta, Países Bajos, Eslovaquia, Polonia y Finlandia.

Las tasas de desempleo juvenil se sitúan muy por debajo de sus niveles máximos.

A pesar de los datos dispares sobre la evolución reciente del desempleo juvenil, todos los países de la Unión Europea registran avances considerables en esta medida desde los niveles máximos alcanzados en el periodo posterior a 2000 (gráfico 2.5). Aunque la mayoría de los países tienen que seguir progresando para alcanzar las cotas mínimas anteriores, en casi todos ellos las cifras de desempleo juvenil están más cerca de los valores mínimos que de los máximos. Las excepciones son Suecia, Chequia y Luxemburgo, cuya situación puede ser un reflejo del impacto persistente de la pandemia en los jóvenes, que sufrieron sus consecuencias de forma desproporcionada.

Bibliografía

- ▶ BAD (Banco Asiático de Desarrollo). 2023. *Asian Development Outlook: September 2023*.
- ▶ BAfD (Banco Africano de Desarrollo). 2023a. *African Economic Outlook 2023: Mobilising Private Sector Financing for Climate and Green Growth in Africa*.
- ▶ —. 2023b. *North Africa Economic Outlook 2023: Mobilising Private Sector Financing for Climate and Green Growth in Africa*. <https://www.afdb.org/en/documents/north-africa-economic-outlook-2023>.
- ▶ Banco Mundial. 2022. *G5 Sahel Region Country Climate and Development Report*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37620>.
- ▶ —. 2023a. *Global Economic Prospects, June 2023*. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/9107b029-a130-4364-a840-044e72e1001a>.
- ▶ —. 2023b. *Expanding Opportunities: Toward Inclusive Growth*.
- ▶ —. 2023c. *Europe and Central Asia Economic Update, Fall 2023: Sluggish Growth, Rising Risk*. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/8ae7bcc5-2cac-48bd-b263-e211418e2972>.
- ▶ CEPA (Comisión Económica para África de las Naciones Unidas). s.f. «SADC – Free Movement of Persons». <https://archive.uneca.org/pages/sadc-free-movement-persons>.
- ▶ CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2023. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2023. El financiamiento de una transición sostenible: inversión para crecer y enfrentar el cambio climático*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67989-estudio-economico-america-latina-caribe-2023-financiamiento-transicion>.
- ▶ COMESA (Mercado Común de África Oriental y Meridional). 2022. *Report on Labour Migration Statistics in the Common Market for Eastern and Southern Africa*. <https://learning.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/English-COMESA-Report-on-Labour-Statistics-Draft-04.pdf>.
- ▶ —. 2023. «Programme Activities: Immigration and Free Movement of Persons». <https://www.comesa.int/programme-activities-immigration-and-free-movement-of-persons/>.
- ▶ Comisión de la Unión Africana, OIT, OIM (Organización Internacional para las Migraciones) y CEPA (Comisión Económica para África de las Naciones Unidas). 2021. *Report on Labour Migration Statistics in Africa, Third Edition*. https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_828865/lang--en/index.htm.
- ▶ EIU (Economist Intelligence Unit). 2023. «Regional Summaries: Europe (October 2023)».
- ▶ *elEconomista.es*. 2023. «Bruselas destaca la bajada del paro en España pero recuerda que los hijos discontinuos inactivos pueden considerarse desempleados». 10 de septiembre de 2023. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12438364/09/23/bruselas-destaca-la-bajada-del-paro-en-espana-pero-recuerda-que-los-fijos-discontinuos-inactivos-pueden-considerarse-desempleados.html>.
- ▶ Eurostat. 2023a. «Youth Unemployment Rates in EU Metropolitan Regions». 13 de febrero de 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230213-1>.
- ▶ —. 2023b. «Database». <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2023a. *Regional Economic Outlook: Sub-Saharan Africa – The Big Funding Squeeze*. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/SSA/Issues/2023/04/14/regional-economic-outlook-for-sub-saharan-africa-april-2023>.
- ▶ —. 2023b. *Perspectivas de la economía mundial: Abordar las divergencias mundiales*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.

- ▶ —. 2023c. Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/MECA/Issues/2023/04/13/regional-economic-outlook-mcd-april-2023>.
- ▶ Gigineishvili, Nikoloz, Iulia Ruxandra Teodoru, Narek Karapetyan, Yulia Ustyugova, Jean van Houtte, Jiri Jonas, Wei Shi, Shant Arzoumanian, Kalin I. Tintchev, Maxwell Tuuli, et al. 2023. «Paving the Way to More Resilient, Inclusive, and Greener Economies in the Caucasus and Central Asia», IMF Departmental Paper 2023/004.
- ▶ Hale, Erin. 2023. «Will Global Oil Prices Keep Rising Due to the Israel– Hamas War?». *Aljazeera*, 10 de octubre de 2023. <https://www.aljazeera.com/economy/2023/10/10/will-global-oil-prices-keep-rising-due-to-the-israel-hamas-war>.
- ▶ Henson, Bob, y Jeff Masters. 2023. «The Libya Floods: A Climate and Infrastructure Catastrophe». *Yale Climate Connections*, 13 de septiembre de 2023. <https://yaleclimateconnections.org/2023/09/the-libya-floods-a-climate-and-infrastructure-catastrophe/>.
- ▶ IAB (Institute for Employment Research). 2023. «European Labour Market Barometer». <https://iab.de/en/daten/european-labour-market-barometer/>.
- ▶ IDMC (Internal Displacement Monitoring Centre). 2020. *A Decade of Displacement in the Middle East and North Africa*. <https://story.internal-displacement.org/mena-2021/index.html>.
- ▶ Lawler, Alex. 2023. «Explainer: What New OPEC+ Oil Output Cuts Are in Place after Thursday Deal». *Reuters*, 5 de diciembre de 2023. <https://www.reuters.com/markets/commodities/what-new-opec-oil-output-cuts-are-place-after-thursday-deal-2023-12-04/>.
- ▶ Lawler, Alex, y Rowena Edwards. 2023. «What Oil Production Cuts Were Agreed at OPEC+ Meeting?». *Reuters*, 5 de junio de 2023. <https://www.reuters.com/business/energy/how-opec-deal-cuts-oil-supply-until-end-2024-2023-06-05/>.
- ▶ Lundh, Erik. 2023. «The Conference Board Economic Forecast for the US Economy». *Conference Board*. <https://www.conference-board.org/research/us-forecast>.
- ▶ Moosapeta, Asheesh. 2023. «Low Unemployment and High Participation Rate Indicate Persistent Job Vacancies in Canada». *CIC News*, 14 de octubre de 2023. <https://www.cicnews.com/2023/10/low-unemployment-and-high-participation-rate-indicate-persistent-job-vacancies-in-canada-1040208.html#gs.14y12g>.
- ▶ OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y OIT. 2018a. *How Immigrants Contribute to Ghana's Economy*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264302037-en>.
- ▶ —. 2018b. *How Immigrants Contribute to South Africa's Economy*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264085398-en>.
- ▶ OIT. 2013. *Assessment of the Impact of Syrian Refugees in Lebanon and Their Employment Profile*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_240134.pdf.
- ▶ —. 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Resumen en español en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf.
- ▶ —. 2020a. *Women Migrant Workers' Labour Market Situation in West Africa*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_751538.pdf.
- ▶ —. 2020b. «COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States», Briefing Note, mayo de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_744832.pdf.

- ▶ —. 2021a. *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology – Third Edition*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf. Resumen ejecutivo en español en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf.
- ▶ —. 2021b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf.
- ▶ —. 2021c. *Empleo informal en la economía rural de América Latina 2012-2019. Un panorama y tendencias regionales pre-pandemia COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_795313.pdf.
- ▶ —. 2021d. *Assessing Informality and Vulnerability among Disadvantaged Groups in Lebanon: A Survey of Lebanese, and Syrian and Palestinian Refugees*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_816649.pdf.
- ▶ —. 2022a. *El futuro del trabajo en el sector del turismo: Recuperación sostenible y segura y trabajo decente en el contexto de la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_840408.pdf.
- ▶ —. 2022b. *The Labour Market Implications of Sri Lanka's Multiple Crises*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_856157.pdf.
- ▶ —. 2022c. «What Is the Impact of the War against Ukraine on the Labour Market?». 19 de septiembre de 2022. https://www.ilo.org/budapest/whats-new/essential-questions/WCMS_856454/lang--en/index.htm.
- ▶ —. 2022d. «El impacto de la crisis de Ucrania en el mundo del trabajo: evaluación inicial», Nota informativa de la OIT, 11 de mayo de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844524.pdf.
- ▶ —. 2022e. *Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf.
- ▶ —. 2022f. *Youth Not in Employment, Education or Training in Asia and the Pacific: Trends and Policy Considerations*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_860568.pdf.
- ▶ —. 2023a. «ILOSTAT: Datos». <https://ilostat.ilo.org/es/data/>.
- ▶ —. 2023b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf.
- ▶ —. 2023c. «Impact of the Israel-Hamas Conflict on the Labour Market and Livelihoods in the Occupied Palestinian Territory», ILO Briefing Note, noviembre de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_901136.pdf.
- ▶ —. 2023d. «Gender Equality in the Arab States». https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_712089/lang--en/index.htm#banner.
- ▶ —. 2023e. «Pakistan: Employment Outlook in a Setting of Austerity», ILO Briefing Note, septiembre de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/briefingnote/wcms_893724.pdf.
- ▶ —. 2023f. «Has Youth Employment Recovered?». ILO Briefing Note, junio de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_885192.pdf.
- ▶ —. De próxima publicación. «Integrated Approaches for Formalization in Asia and the Pacific», ILO Policy Brief.
- ▶ OIT y BAD. 2020. *Tackling the COVID-19 Youth Employment Crisis in Asia and the Pacific*. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_753369/lang--en/index.htm.

- ▶ Portal de Datos sobre Migración. 2022. «Migración mixta». 21 de febrero de 2022. <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-mixta>
- ▶ PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2023. «Gender Justice & the Law in the Arab Region». <https://www.undp.org/arab-states/gender-justice-law-arab-region>.
- ▶ Rinne, Ulf, Werner Eichhorst, Paul Marx y Johannes Brunner. 2022. *Promoting Youth Employment during COVID-19: A Review of Policy Responses*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_849466.pdf.
- ▶ Saba, Yousef, y Rachna Uppal. 2023. «Oil Cut Extension Raises Risk of Saudi Economic Contraction This Year». *Reuters*, 10 de septiembre de 2023. <https://www.reuters.com/world/middle-east/oil-cut-extension-raises-risk-saudi-economic-contraction-this-year-2023-09-08/>.
- ▶ SAMM (Southern Africa Migration Management). 2021a. «Southern African Development Community: SADC Adopts New Labour Migration Action Plan to Promote Skills Transfer and Match Labour Supply and Demand for Regional Integration». 11 de enero de 2021. <https://learning.sammproject.org/news/southern-african-development-community-sadc-adopts-new-labour-migration-action-plan-to-promote-skills-transfer-and-match-labour-supply-and-demand-for-regional-integration/>.
- ▶ —. 2021b. «Gender-Sensitive Labour Migration Policies and/or Strategies Regulating Labour Migration at National and/or Regional Level». <https://live-sammproject.pantheonsite.io/about-us/labour-migration/labour-thematic-area-1/>.
- ▶ Secretaría de la ASEAN (Asociación de Naciones de Asia Sudoriental). 2023. *ASEAN Employment Outlook – The Quest for Decent Work in Platform Economy: Issues, Opportunities and Ways Forward*. <https://asean.org/book/asean-employment-outlook-the-quest-for-decent-work-in-platform-economy-issues-opportunities-and-ways-forward/>.
- ▶ UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2023. *Trade and Development Report 2023. Growth, Debt, and Climate: Realigning the Global Financial Architecture*. https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2023_en.pdf.
- ▶ Usov, Anton. 2023. «Central Asia Remains Resilient to Geopolitical Headwinds». Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, 16 de mayo de 2023. <https://www.ebrd.com/news/2023/central-asia-remains-resilient-to-geopolitical-headwinds.html>.

3

Escasez de mano de obra ante una demanda insatisfecha de trabajo decente

► Sinopsis

Desde hace unos años, los crecientes desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo plantean una paradoja difícil de resolver para los observadores económicos y los responsables políticos. A pesar de las grandes perturbaciones del mercado laboral provocadas por la pandemia, la demanda superó a la oferta de trabajadores disponibles al comienzo de la recuperación en las economías avanzadas y en sectores clave. El año 2023 trajo consigo cierto alivio, pero los empleadores siguen teniendo dificultades para encontrar personal y no logran cubrir muchas de las vacantes. Los desequilibrios del mercado laboral han tardado en resolverse y ahora amenazan con impedir una recuperación económica rápida, equitativa y sostenible. El problema ha repercutido también en los países emergentes y en desarrollo que, pese a su abundante oferta de mano de obra, se ven afectados por la estrategia de mantener los tipos de interés «más elevados durante más tiempo», adoptada por muchos países avanzados en respuesta a los desequilibrios del mercado laboral. Todo parece indicar que, a largo plazo, la descompensación entre los países ricos en trabajo y los deficitarios en población activa contribuirán a aumentar los flujos migratorios internacionales. Si no se corrige esta situación mediante alianzas de colaboración a gran escala para el fomento de las competencias profesionales en beneficio de los países de origen y de los de destino, podría agravarse el déficit de personal calificado en los países emisores de migrantes.

Al final, los temores a una reducción sostenida de la participación laboral tras la pandemia han sido infundados, pues los trabajadores generalmente han reanudado la actividad en la mayoría de las regiones y grupos de países por nivel de ingresos. En 2023, las tasas de desempleo cayeron por debajo

de los niveles anteriores a la pandemia en todos los grupos de países, excepto en los de ingresos bajos, al tiempo que el crecimiento del empleo mundial siguió siendo positivo (véase el capítulo 1). Por otra parte, el total de horas trabajadas no ha crecido al mismo ritmo que el empleo, ya que el promedio de horas semanales ha disminuido y las tasas de trabajo a tiempo parcial han aumentado. Estas tendencias pueden explicarse por factores relacionados con la salud, las preferencias de los trabajadores en respuesta a las condiciones de trabajo y también la conservación del

empleo, en aquellos casos en que las empresas han mantenido la plantilla pese a la reducción de la carga de trabajo para evitar tener que volver a contratar empleados más adelante. En definitiva, los mercados de trabajo no han logrado ajustarse a la evolución de la demanda, en parte debido a la menor movilidad de los trabajadores y al estancamiento del crecimiento salarial. Las tendencias seculares, sobre todo el envejecimiento de la población y el cambio tecnológico, plantean nuevas dificultades al agravar el déficit de calificación profesional.

▶ Creciente demanda de trabajo

La escasez de mano de obra se da cuando los empleadores no cubren los puestos vacantes por falta de candidatos adecuados. Esto puede deberse a un déficit general de trabajadores, a un desajuste entre las competencias exigidas y los perfiles de los candidatos, a una desconexión entre las expectativas de los trabajadores y las características de los puestos disponibles, o a una combinación de estos factores. La escasez de mano de obra es señal de que el mercado de trabajo está desequilibrado. Los desequilibrios a largo plazo se deben a factores estructurales, como la falta de trabajadores suficientemente calificados o el envejecimiento de la población. Los desequilibrios a corto plazo, motivados por factores cíclicos, pueden deberse a un aumento súbito de la demanda de recursos humanos o a

restricciones a corto plazo de la oferta, como las impuestas por las medidas sanitarias durante la pandemia. Los desequilibrios y las carencias también pueden limitarse a un subconjunto de sectores y ocupaciones. La forma en que los mercados laborales se ajusten a esa situación determinará las posibilidades de resolver los desequilibrios con mayor o menor agilidad (véase el gráfico 3.1). Un ajuste salarial lento, por ejemplo, puede agravar la escasez de oferta porque, si los salarios tienden a ajustarse a medio plazo, el proceso puede no ser suficientemente rápido en periodos de alta volatilidad. En los últimos años se han observado factores cíclicos y estructurales en todas las regiones, en diversos grados según el sector, la ocupación o el nivel de calificación profesional.

▶ Gráfico 3.1. Canales de ajuste del mercado de trabajo y desequilibrios resultantes



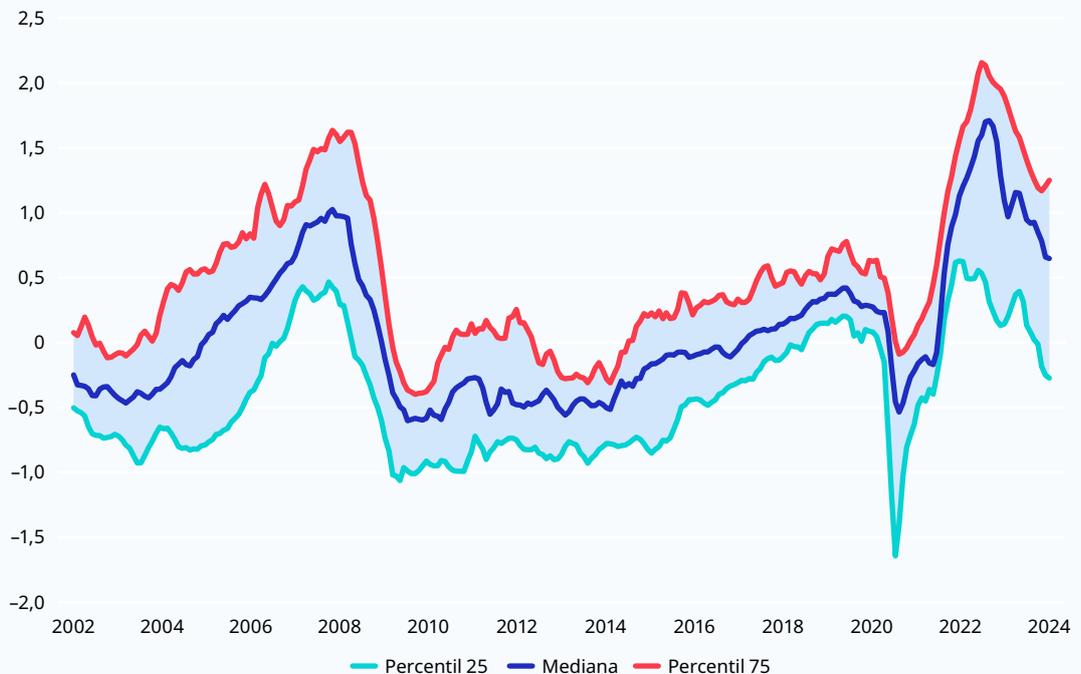
Fuente: OIT.

Demanda insatisfecha de trabajo: vacantes sin cubrir en las economías avanzadas

El número de vacantes —una medida de la demanda (insatisfecha) de trabajo— sigue siendo elevado tras el máximo alcanzado en 2022 en numerosas economías avanzadas. En la etapa posterior a la pandemia, muchas economías avanzadas registraron tasas elevadas de vacantes sin cubrir, incluso cuando se recuperaron los mercados laborales y el desempleo empezó a descender (Causa *et al.* 2022; Duval *et al.* 2022). Más adelante, con el enfriamiento de la economía, el número de vacantes disminuyó, pero se mantuvo en niveles más altos que los registrados en el decenio anterior (gráfico 3.2). A lo largo de 2022 y 2023, descendió lentamente el número de vacantes en la mayoría de los países. No obstante, los empleadores de muchas economías de ingresos altos —y de algunas de ingresos medianos-altos— siguen teniendo dificultades para satisfacer su demanda de recursos humanos (Feist, de próxima publicación).

El grado y la naturaleza de la escasez de mano de obra difieren según los sectores y las ocupaciones. En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los puestos vacantes aumentaron en 2021 en todos los sectores, pero sobre todo en las industrias manufactureras, la información y las comunicaciones, y los sectores que requieren un contacto social intensivo, como los servicios de alojamiento y de comidas y los servicios de salud (Causa *et al.* 2022). En el caso de los Estados Unidos, la Cámara de Comercio señaló que las principales carencias se observaban en los sectores del transporte, los servicios de salud y la asistencia social y los servicios de alojamiento y de comidas (Ferguson y Hoover 2022). En toda la Unión Europea hay también carencias persistentes en los sectores de la construcción, las tecnologías de la información y las comunicaciones, las industrias manufactureras y los servicios de salud (Comisión Europea 2023a). Esta lista no exhaustiva muestra que el déficit de trabajadores afecta tanto a sectores muy productivos y bien remunerados como a sectores mal remunerados, que se caracterizan por altos índices de informalidad, grandes proporciones de empleo independiente y condiciones de trabajo a menudo adversas.

► **Gráfico 3.2. Puestos vacantes en una selección de economías (avanzadas), de enero de 2002 a septiembre de 2023 (desviaciones típicas del promedio)**



Notas: 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). Economías incluidas: Alemania, Austria, Chequia, Chipre, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Japón, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Tailandia.

Fuente: Trading Economics, cálculos de la OIT.

La escasez de mano de obra y de profesionales calificados no se limita a las economías de ingresos altos.

Muchas economías de diferentes niveles de desarrollo en Asia sufren una escasez persistente de personal calificado (Sakamoto y Sung 2018). La emigración a países con niveles salariales más altos también contribuye a una grave escasez de mano de obra en algunas partes de Europa Oriental, lo que ensombrece las perspectivas de crecimiento económico y de productividad. Según los datos de una encuesta de ámbito mundial, el 77 por ciento de los empleadores afirman tener dificultades para contratar candidatos con las competencias adecuadas, mientras que la proporción era de solo el 35 por ciento un decenio antes (Manpower Group 2023). Al mismo tiempo, la pandemia ha alterado las actitudes habituales con respecto al trabajo —propiciando fórmulas a distancia e híbridas— y ha llevado a muchos trabajadores a cuestionar la aceptabilidad de un empleo no decente.

Consecuencias locales y mundiales de la escasez de mano de obra y de personal calificado

La escasez de mano de obra puede tener graves consecuencias económicas en los países afectados.

Al obstaculizar el crecimiento y la explotación de todo el potencial económico de un país y disminuir así los ingresos globales, el problema no solo perjudica a las empresas. Con el aumento de los costos laborales y de contratación, el déficit de recursos humanos puede repercutir en los precios al consumo y, por lo tanto, en el costo de la vida, que suele afectar de forma desproporcionada a los hogares más pobres. De un tiempo a esta parte, los países de ingresos altos sufren un bajo crecimiento económico y una ralentización manifiesta del crecimiento de la productividad (OIT 2023a). La escasez de mano de obra puede mermar aún más las perspectivas de crecimiento y frenar el proceso de recuperación.

La escasez de trabajadores esenciales en sectores clave provocará un estrangulamiento de la oferta en las economías afectadas. El continuo déficit de personal

puede obstaculizar el suministro de productos esenciales y el acceso a los servicios de salud, transporte, alojamiento y comidas, en detrimento de su calidad. La pandemia ha puesto de manifiesto hasta qué punto las economías dependen de los trabajadores esenciales de esos sectores (OIT 2023a). Las consecuencias van desde largas horas de espera hasta problemas de mayor envergadura, por ejemplo, cuando no se logra atender las necesidades sanitarias por falta de recursos humanos. La escasez de mano de obra en servicios esenciales como la sanidad también puede agravar las condiciones de trabajo del personal, sometido a exigencias máximas (Buchan, Catton y Shaffer 2022). El déficit de trabajadores en las empresas agrícolas amenaza la seguridad alimentaria y contribuye a la subida de los precios de los alimentos. En la construcción, la falta de trabajadores puede dificultar el acceso a viviendas asequibles y entorpecer los proyectos de infraestructuras necesarios. Cuando la escasez de personal perturba las cadenas de valor, las empresas exportadoras pueden tener dificultades para seguir siendo competitivas en lo que respecta a la calidad de los productos, la capacidad de innovación y la productividad.

Además, la escasez de mano de obra en algunas economías puede repercutir en el resto del mundo.

La pandemia ha puesto de relieve el impacto de una oferta de trabajo deficitaria —principalmente a causa de las altas tasas de contagio— en las cadenas mundiales de suministro, provocando efectos en cadena en la economía mundial (Ivanov y Dolgui 2022). Los intercambios comerciales entre las economías avanzadas y en desarrollo sufrieron fuertes turbulencias debidas, en parte, a la alteración de la demanda y a la escasez de factor trabajo en los países importadores, lo que provocó la congestión del tráfico portuario (Komaromi, Cerdeiro y Liu 2022). El estrangulamiento de la producción ha acelerado las tendencias inflacionarias, obligando a los grandes bancos centrales a endurecer las condiciones de la política monetaria, con efectos adversos en las condiciones financieras mundiales. Paralelamente, la migración desde países con salarios más bajos y mayor precariedad laboral hacia otras economías, deficitarias en trabajo calificado, ha afectado negativamente a la oferta de personal competente para desempeñar funciones clave en los países de origen.

► Oferta de mano de obra

La oferta de mano de obra disponible viene determinada por el número de personas que constituyen la población activa y por el número de horas en que desean trabajar y están disponibles para hacerlo. Los ajustes pueden producirse a través de dos factores: más rápidamente mediante un cambio en el número de horas trabajadas, o mediante un ajuste algo más lento del número de personas que trabajan. Durante la pandemia, estas medidas disminuyeron a ritmos variables dependiendo de las decisiones de política adoptadas en relación con los planes de conservación del empleo y la ampliación de las prestaciones por desempleo. A medida que se reabrieron las economías y los mercados de trabajo se restablecieron, persistía la incertidumbre sobre la posibilidad de lograr una rápida y plena recuperación de las tasas de actividad. Sin embargo, los datos sobre la participación laboral ponen de manifiesto que, en la mayoría de las subregiones de la OIT, se han invertido por completo las reducciones de la oferta de trabajo inducidas por la pandemia (véase el capítulo 1).

Participación laboral: ¿hay menos personas trabajando o buscando empleo?

Aunque la participación global ha superado los niveles anteriores a la pandemia en algunos casos, el impacto mundial de la crisis en la población ocupada ha sido muy asimétrico. Las mujeres, los jóvenes y los migrantes fueron los grupos más afectados por el cierre de centros de trabajo, debido a su mayor propensión a trabajar en sectores mal remunerados, que a menudo requieren un contacto social intensivo, y en la economía informal (OIT 2021). El aumento del trabajo de cuidados no remunerado añadió nuevos obstáculos a la participación laboral femenina (Azcona *et al.* 2022). Los trabajadores de edad avanzada, que suelen coincidir con el grupo de trabajadores inmunodeprimidos y enfermos de larga duración, tenían un fuerte incentivo para optar por el teletrabajo o abandonar por completo la vida laboral. En resumen, la pandemia ha alterado las trayectorias de millones de trabajadores vulnerables, ha reducido los ingresos y ha empujado a muchas personas a la pobreza

(Yonzan *et al.* 2022). Si las tasas de actividad se hubieran mantenido por debajo de lo previsto antes de la pandemia, cabría esperar a largo plazo mayores carencias y un empeoramiento de los resultados del mercado laboral. No obstante, la comparación de las tasas reales de actividad de las mujeres y los jóvenes con sus tendencias a largo plazo anteriores a la crisis indica que solo persisten algunos focos de «trabajadores que se han perdido» (véanse los gráficos 3.3 y 3.4).

La tasa de actividad femenina en 2023 fue igual o ligeramente superior a su tendencia lineal a largo plazo en todos los grupos de países según su nivel de ingresos. No obstante, en las regiones de África —especialmente África Septentrional— y América Latina y el Caribe, la participación femenina se situó notablemente por debajo de la tendencia lineal anterior a la pandemia¹. También en Europa del Norte, Meridional y Occidental y en América del Norte, la tasa de actividad fue inferior a la prevista y este es un factor que puede haber contribuido a la observada escasez de mano de obra. En cambio, la participación femenina fue superior a la pronosticada por la tendencia lineal a largo plazo en los Estados Árabes y en la mayor parte de Asia². A pesar de las mejoras parciales, la disparidad entre las tasas de actividad masculina y femenina sigue siendo elevada en todo el mundo, y la pandemia ha invertido parte de la convergencia lograda antes de 2020.

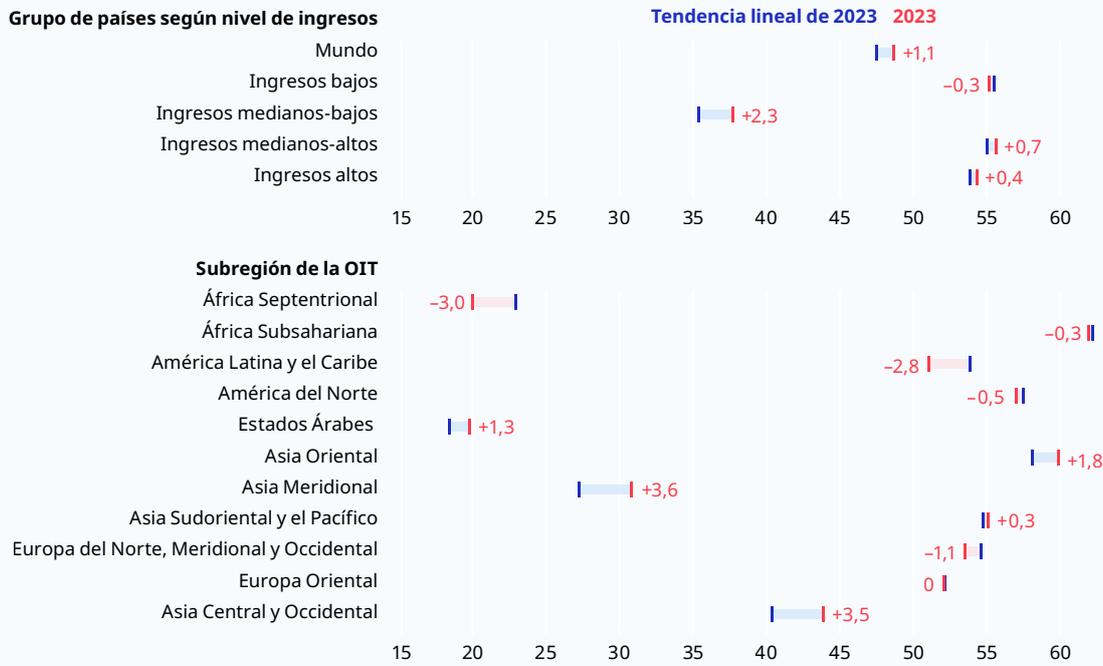
En todos los grupos de países según nivel de ingresos, la tasa de actividad de los jóvenes no ha reanudado la tendencia a la baja observada en el decenio anterior a la pandemia, sino que muestra signos de estabilización tras el impacto negativo inicial de la crisis sanitaria. La tasa de actividad juvenil suele ser más cíclica que la de otros grupos de edad, ya que los trabajadores jóvenes tienden a salir o a ser expulsados del mercado laboral —por motivos de inactividad o de educación— cuando empeoran las condiciones económicas³. Así fue durante la pandemia sobre todo en los países de ingresos altos y medianos-altos (gráfico 3.4). Durante la etapa posterior de recuperación, los jóvenes se han incorporado a la población activa a un ritmo superior al previsto. En vista de la amplia recuperación de las tasas de actividad, cabe inferir que la actual escasez de mano de obra se debe a otros factores.

1 En América Latina y el Caribe, la tasa de actividad de las mujeres ha recuperado su nivel anterior a la pandemia, mientras que la de los hombres se mantiene ligeramente por debajo (véase el capítulo 2). La participación femenina lleva casi dos decenios estancada, tras haber registrado incrementos constantes a lo largo de la década de 1990, de ahí la tendencia lineal a largo plazo ligeramente positiva.

2 En Asia, donde las tasas de actividad siguen una tendencia descendente a largo plazo, el signo positivo de la desviación de la tendencia significa que la participación femenina cayó más lentamente de lo previsto. No es este necesariamente un indicador de buena calidad del empleo, ya que la actividad laboral de las mujeres suele estar peor remunerada y es menos estable que la de los hombres (Dasgupta y Verick 2016). En los Estados Árabes, la tasa de actividad femenina ha aumentado porque las mujeres saudíes ahora participan en mayor medida gracias a los cambios legislativos de los últimos años (Alaref y Koettl 2021).

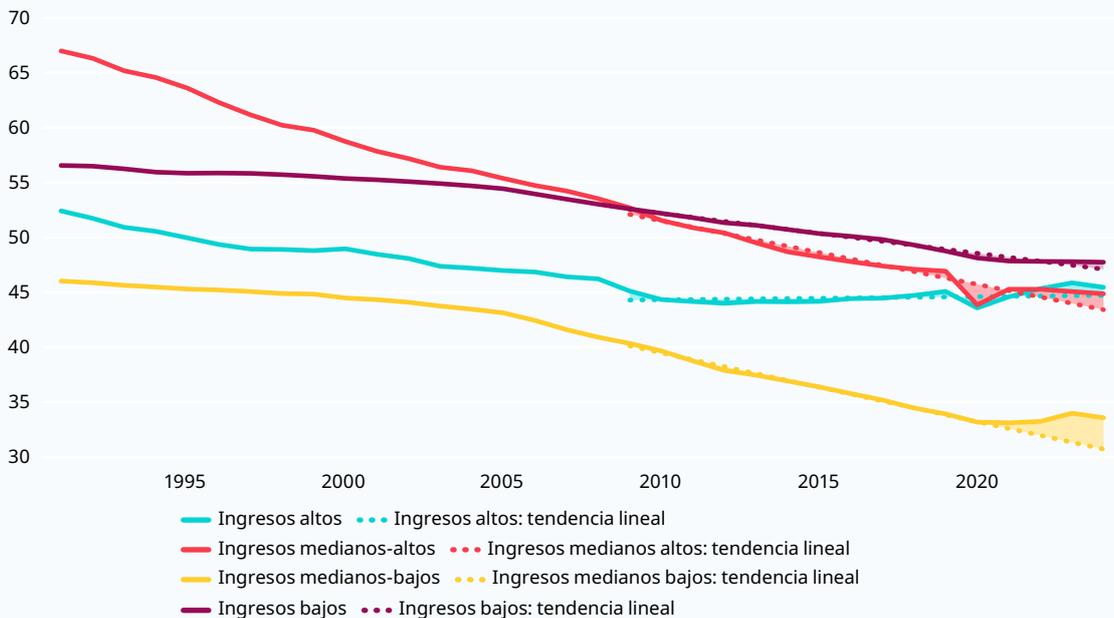
3 Como la variabilidad de la participación laboral de los jóvenes es mayor, la desviación de la tendencia lineal puede atribuirse a movimientos cíclicos antes que a condiciones estructurales.

► **Gráfico 3.3. Tasa de actividad femenina comparada con su tendencia histórica anterior a la pandemia (desviación de la tendencia en puntos porcentuales)**



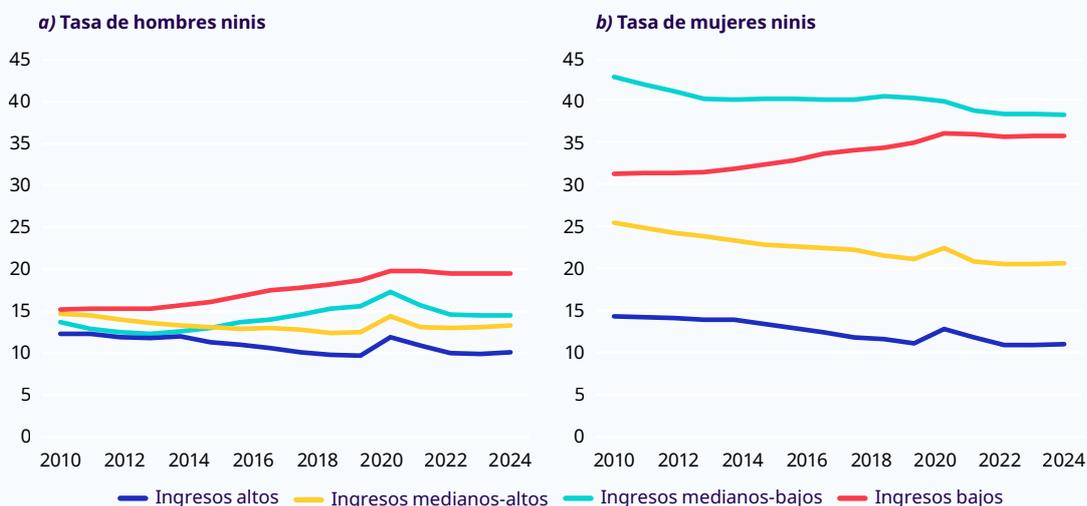
Fuente: Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 3.4. Tasa de actividad juvenil (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

► **Gráfico 3.5. Jóvenes ninis, por género y por grupo de países según su nivel de ingresos** (porcentajes de la población de 15 a 24 años)



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

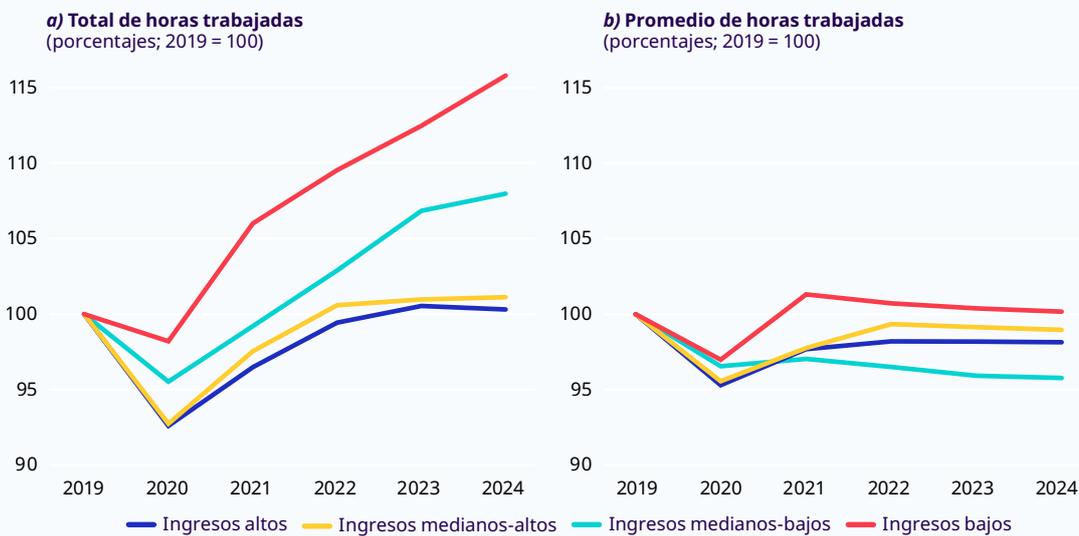
Al mismo tiempo, el número de jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación (ninis) sigue siendo elevado en todo el mundo. En 2020, el número de ninis había aumentado en 15 millones desde 2019, hasta superar los 285 millones a nivel mundial. En 2022, había más ninis que antes de la crisis sanitaria en términos absolutos y relativos (OIT 2023b). En 2023 la tasa de hombres ninis seguía siendo especialmente elevada en los países de ingresos bajos (gráfico 3.5a). Una amplia proporción de mujeres jóvenes son ninis en los países de ingresos bajos y medianos-bajos, circunstancia que reduce sus posibilidades de obtener un empleo posterior bien remunerado y decente (gráfico 3.5b). La prevalencia de ninis entre los jóvenes rurales es también un motivo de preocupación (OIT 2023c). En las economías de ingresos altos y medianos-altos, las tasas de ninis siguieron una evolución descendente hasta 2019, pero esta mejora gradual no ha continuado tras la pandemia. Desde el punto de vista del déficit de mano de obra y de personal calificado en el mundo, la inversión de esta tendencia podría ampliar la disparidad entre las competencias de las personas que necesitan un trabajo decente y las competencias que buscan los empleadores para contribuir a un crecimiento sostenible.

Horas trabajadas: divergencia entre el promedio y el total

El total de horas trabajadas aumentó en todos los grupos de países por nivel de ingresos, en consonancia con el fuerte crecimiento del empleo a lo largo de la recuperación⁴. Al mismo tiempo, se observa una divergencia cada vez mayor entre el total y el promedio de horas trabajadas. El promedio de horas semanales por trabajador fue más bajo en 2023 que en 2019 en todos los grupos de países, excepto en los de ingresos bajos, donde fue ligeramente superior. La magnitud de la disminución relativa del promedio de horas oscila entre menos del 1 por ciento en los países de ingresos medianos-altos y más del 2 por ciento en los de ingresos altos y medianos-bajos. La evolución del total y del promedio de horas diverge en distintos grados en todos los grupos de países por nivel de ingresos (véase el gráfico 3.6). Esto significa que la fuerza de trabajo se utiliza con menor intensidad. La disminución del promedio de horas puede coincidir con la preferencia de los trabajadores e incluso puede contribuir a su bienestar, pero indica que una menor proporción de su tiempo está

4 Las horas trabajadas suelen repuntar durante los periodos de expansión, como ocurrió tras la pandemia. Las cifras habían empezado a recuperarse a principios de 2022, pero la tendencia se frenó en el contexto adverso de las restricciones sanitarias en China y las consiguientes perturbaciones de las cadenas de suministro, agravadas con los efectos mundiales de la invasión de Ucrania por Rusia. La recuperación del total de horas trabajadas fue muy desigual entre los grupos de países por nivel de ingresos: la mayoría de los países de ingresos altos y medianos-altos alcanzaron en 2022 el punto de referencia prepandémico de 2019, mientras que la recuperación del mercado laboral en los países de ingresos medianos-bajos y bajos tropezó con más dificultades (OIT 2022c).

▶ **Gráfico 3.6. Total de horas frente al promedio de horas efectivamente trabajadas por persona ocupada**



Notas: Estos indicadores se basan en la definición de la 13.ª CIET. Se refieren al promedio de horas semanales efectivamente trabajadas por persona ocupada y al total de horas semanales efectivamente trabajadas por las personas ocupadas en su puesto de trabajo principal. Véase más información en la descripción de la base de datos ILOEST de estimaciones modelizadas de la OIT (<https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>).

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2023.

a disposición de los empleadores que necesitan más factor trabajo. Entre las posibles razones de la reducción de horas por trabajador cabe mencionar el aumento del empleo a tiempo parcial, debido a las responsabilidades de cuidados o a motivos de salud, y las decisiones de los empleadores de conservar su plantilla durante una recesión económica, alentados por expectativas optimistas y/o temerosos de posibles obstáculos y nuevos costos de contratación en el futuro (Arce *et al.* 2023, Colijn 2023).

Las horas de trabajo han evolucionado de forma diferente según los sectores y las ocupaciones. En los países de ingresos altos sobre los que se dispone de datos, los sectores con descensos relativos abruptos en el promedio de horas son los servicios de alojamiento y de comidas y el transporte y almacenamiento, seguidos de cerca por la información y las comunicaciones, el sector inmobiliario y las actividades profesionales, científicas y técnicas. La disminución dispar del promedio de horas por sectores puede deberse a varias causas. En primer lugar, la composición de la población ocupada difiere entre sectores en cuanto a la edad, el género y la incidencia del trabajo a tiempo parcial. Los servicios de alojamiento y de comidas, por ejemplo, suelen emplear a un número desproporcionadamente mayor de mujeres y de trabajadores a tiempo parcial. En segundo lugar, las empresas difieren en cuanto

a la dinámica de contratación y su propensión a retener trabajadores, dependiendo de características de la empresa como el tamaño y la rentabilidad; y esa retención suele traer consigo una reducción de las horas de trabajo de los empleados (Bäurle, Lein y Steiner 2021; Génin y Scott 2022).

Las diferencias sectoriales entre las tasas de crecimiento del total y el promedio de horas pueden dar una idea de los tipos de escasez de factor trabajo que prevalecen en cada sector. En los sectores con escasez de mano de obra en los que han disminuido tanto las horas totales como sus promedios, el déficit se debe probablemente más a las limitaciones de la oferta de trabajo. En los sectores que presentan un aumento de las horas totales pero una disminución de los promedios, el déficit tiende a estar más impulsado por la demanda. Este segundo caso se da, por ejemplo, en sectores con una importante demanda de expansión como las tecnologías de la información y las comunicaciones y los servicios de salud (Comisión Europea 2023a). La primera situación se observa principalmente en los sectores esenciales y de baja remuneración, lo que parece indicar que las malas condiciones de trabajo reducen la oferta de trabajadores.

La proporción de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado en muchas economías de ingresos altos. Parte de la disminución del promedio de horas trabajadas puede

► **Gráfico 3.7. Número de días de licencia por enfermedad por trabajador y año y aumento porcentual, 2019-2022**



Notas: La definición de licencia por enfermedad depende de la fuente de que se trate. Los datos de Israel, Estonia y el Canadá se refieren a ausencias por enfermedad declaradas por los propios trabajadores. Los datos de Suiza se refieren a las ausencias por enfermedad o accidente y se basan en una jornada laboral de 8 horas. Los datos del Reino Unido se basan en una jornada laboral de 7,5 horas.

Fuentes: OCDE, Institute for Employment Research (IAB) (Alemania), Office fédéral de la statistique (Suiza), Office for National Statistics (Reino Unido).

deberse a efectos de composición, al haber aumentado la proporción de trabajadores a tiempo parcial. Algunos de ellos tienen un trabajo a tiempo parcial no voluntario y, en circunstancias propicias, estarían dispuestos a trabajar más. Las circunstancias concretas dependen del contexto nacional y de los factores específicos que limitan la reincorporación al empleo a tiempo completo. El empleo a tiempo parcial está claramente feminizado y, dada su elevada prevalencia entre las mujeres con hijos, guarda una estrecha relación con los sistemas educativos nacionales y la oferta de guarderías⁵. Otros grupos con empleo a tiempo parcial son los trabajadores de edad avanzada en régimen de jubilación parcial y las personas con discapacidades que les impiden trabajar a tiempo completo.

Otra razón que puede explicar la disminución del promedio de horas de trabajo es el deterioro de la salud.

Esta situación puede atribuirse al envejecimiento demográfico, pero también podría estar relacionada con el aumento de los días de licencia por contagio de COVID-19 y/o con una mayor incidencia de enfermedades de larga

duración. La COVID persistente —que, según la Organización Mundial de la Salud, afecta a cerca del 20 por ciento de las personas que contrajeron el virus— puede estar teniendo un impacto significativo en las medidas de actividad de los mercados laborales⁶. Las estimaciones relativas a los Estados Unidos indican que, además de los individuos afectados por COVID persistente que abandonaron la vida activa —entre 280 000 y 680 000 personas—, aquellos afectados que siguieron trabajando redujeron su jornada en un 2 a 3 por ciento, lo que corresponde a entre 20 000 y 39 000 puestos de trabajo a tiempo completo (Sheiner y Salwati 2022). También han influido ciertos factores psicosociales relacionados con la pandemia, como el agotamiento y el estrés, que afectan sobre todo a los trabajadores de los sectores de la salud y la hostelería (Liu-Lastres, Wen y Huang 2023; OMS 2022). El número de días de licencia por enfermedad sigue siendo significativamente mayor que en 2019 (véase el gráfico 3.7); algunos observadores consideran que esta es una de las causas de la escasez de mano de obra en Europa (Colijn 2023).

5 Véanse los datos sobre el déficit de guarderías en Alemania o los Estados Unidos: <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/fokus-u3/betreuungsquote-und-betreuungswunsch-2> y <https://childcaregap.org/>. Véase OIT y Banco Asiático de Desarrollo (2023) sobre las necesidades similares en Asia y el Pacífico.

6 <https://www.who.int/europe/news-room/fact-sheets/item/post-covid-19-condition>.

¿No se producen ajustes en los mercados de trabajo?

Los salarios y la movilidad laboral son importantes vías de ajuste de los mercados de trabajo (véase el gráfico 3.1). Ambas vías pueden haber perdido eficacia en los últimos años. Los salarios se ajustan lentamente y el aumento del costo de la vida contrarresta los pequeños incrementos. Los salarios agregados tienden a ser rígidos a corto plazo. Suelen ajustarse lentamente a la evolución de las condiciones económicas; el súbito aumento de los puestos vacantes tras la pandemia no supuso ningún crecimiento salarial significativo en los países afectados. Los datos sobre el crecimiento salarial en los Estados Unidos muestran que, en 2021, los salarios habían empezado a subir en los sectores más afectados por la escasez de mano de obra, especialmente la hostelería (Duval *et al.* 2022). En la eurozona, el crecimiento salarial repuntó en 2022 en los servicios de alojamiento y de comidas, el transporte y el comercio (Bodnár *et al.* 2022). Fuera de este reducido número de sectores, el crecimiento salarial ha sido moderado. La subida de los salarios puede haber contrarrestado la escasez de mano de obra al estimular un aumento de los candidatos a los puestos vacantes, pero el creciente costo de la vida ha neutralizado buena parte de las ganancias salariales nominales. Tras el fuerte apoyo fiscal y monetario para contener los efectos de la pandemia de COVID-19, y después de las subidas de los precios de los productos básicos a raíz de las tensiones geopolíticas, en 2022 la inflación mundial alcanzó niveles desconocidos en varios decenios (FMI 2023). Las subidas de precios, que afectaron primeramente a los sectores de alto consumo energético, se han propagado al resto de la economía. En consecuencia, han disminuido los ingresos reales, sobre todo en los segmentos más bajos de la distribución de ingresos (OIT 2023d). Los salarios reales en los países de la OCDE disminuyeron en 2023 (OCDE 2023a).

Tras la pandemia, los trabajadores se abstuvieron de desempeñar ocupaciones con condiciones de trabajo deficientes en las economías avanzadas. Las tasas de abandono crecieron en 2021 en comparación con 2019 y, al menos en los Estados Unidos, aumentaron más rápidamente en los sectores con salarios bajos (Causa *et al.* 2022; Ferguson y Hoover 2022). En todo el mundo, las ocupaciones peor remuneradas registraron grandes pérdidas de empleo, y los empleadores tuvieron dificultades para volver a contratar trabajadores durante la recuperación. Esto contribuyó a la persistente escasez de mano de obra: en los Estados Unidos y en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte los mayores aumentos proporcionales de vacantes corresponden a los puestos peor remunerados,

poco calificados o con precariedad laboral (por ejemplo, conductores de camiones, limpiadores, trabajadores de servicios de alojamiento y de comidas, trabajadores de almacén) (Pizzinelli y Shibata 2023). También en la Unión Europea la escasez de mano de obra ha aumentado más en los sectores con salarios más bajos y peor calidad del empleo⁷. Estos mismos sectores también presentan una mayor proporción de trabajadores jóvenes, con menor nivel de estudios y migrantes (Zwysen 2023). El déficit de personal se agrava en los sectores con mayor segregación de género, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar la inclusividad y de diversificar la composición sectorial de la fuerza de trabajo (Comisión Europea 2023a). Entre los factores de la calidad del trabajo que agravan la escasez de mano de obra figuran también la discriminación de género y la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en sectores como el turismo (OIT 2022a).

Algunos de los desequilibrios podrían subsanarse si se pone remedio a los salarios netos bajos y a las condiciones de trabajo extenuantes. La capacidad de pagar salarios más altos y de mejorar las condiciones de trabajo también guarda relación con los resultados empresariales. Las empresas más rentables suelen salir mejor paradas en las evaluaciones del bienestar de los empleados (De Neve, Kaats y Ward 2023). A la inversa, las empresas con peores condiciones laborales suelen ser las menos rentables. En tanto en cuanto existe una correlación entre la proporción de pequeñas empresas y microempresas, la informalidad, la escasa rentabilidad y los bajos salarios en determinados sectores, el empeoramiento de las condiciones de trabajo ha contribuido a agravar el déficit de mano de obra por la renuencia de los trabajadores a aceptar los puestos disponibles.

La movilidad laboral también puede haberse resentido porque las empresas son reacias a prescindir de los trabajadores. Esta práctica —denominada «mantenimiento preventivo de personal»—, además de reducir el promedio de horas trabajadas, impide el ascenso de los empleados mediante el cambio de puesto de trabajo. En la eurozona, por ejemplo, alrededor del 10 por ciento de las empresas de los sectores de la industria y los servicios mantuvieron la plantilla a lo largo de 2022. En el sector del comercio al por menor, la proporción de empresas que conservaron a sus trabajadores fue aproximadamente del 20 por ciento, ligeramente más alta que la registrada en el sector de la construcción (el 15 por ciento de las empresas a finales de 2022). Tras alcanzar su punto máximo en 2020, debido a los planes de conservación del empleo, este indicador sigue siendo más elevado que antes de la pandemia, sobre todo en el comercio al por menor y el sector industrial (Comisión

7 Las medidas de la calidad del empleo comprenden la incidencia de las siguientes situaciones: contratos a tiempo parcial y temporales involuntarios; horarios que exigen trabajar durante las últimas horas de la tarde, de noche, en fines de semana y por turnos; falta de control sobre el orden en que se debe efectuar el trabajo; condiciones de trabajo bajo mucha presión, y exigencia de flexibilidad.

Europea 2023b). Este tipo de conservación del empleo ayuda a las empresas a mantener su capital humano a corto plazo, pero, si se prolonga demasiado, puede tener efectos persistentes sobre la oferta de mano de obra y el crecimiento de la productividad, al disuadir a los trabajadores de pasar de puestos de baja productividad a otros potencialmente más adecuados.

La movilidad laboral disminuye en parte por el aumento de la proporción de trabajadores de edad avanzada, especialmente en las economías de ingresos altos y medianos altos. Entre 2000 y 2022, la proporción de trabajadores de 55 años o más en la población activa aumentó del 13 al 22,5 por ciento en los países de ingresos altos y casi se duplicó del 9,8 al 17,8 por ciento en los países de ingresos medianos-altos. En cambio, la proporción de trabajadores de edad avanzada disminuyó ligeramente (del 11,5 al 11 por ciento) en los países de ingresos bajos, y registró un mínimo aumento (del 11,4 al 14,4 por ciento) en los países de ingresos medianos-bajos. Las tasas de actividad de los trabajadores de edad avanzada tienden a ser hoy más elevadas que en generaciones anteriores, como resultado de la mejora de la salud y la longevidad (Harasty y Ostermeier 2020). Esta evolución se debe también en parte a un aumento de la participación laboral femenina en el actual segmento de edad avanzada en comparación con las cohortes anteriores. Sin embargo, la movilidad laboral de los trabajadores de edad avanzada difiere de la de los más jóvenes: la probabilidad de cambiar de puesto (la tasa de transición de un puesto a otro) disminuye con la edad, mientras que la antigüedad media en el puesto aumenta (Bosler y Petrosky-Nadeau 2016)⁸. Aunque el cambio frecuente de puesto puede asociarse con la inestabilidad laboral de los trabajadores más jóvenes, también se correlaciona con aumentos salariales y con una asignación más eficiente de los trabajadores a puestos más productivos y adecuados a sus competencias (Haltiwanger, Hyatt y McEntarfer 2018; Moscarini y Postel-Vinay 2018). Por consiguiente, es probable que una mayor proporción de trabajadores de 55 años o más esté asociada a un menor crecimiento salarial, a un menor crecimiento de la productividad y, en general, a una menor movilidad laboral. Un menor número de trabajadores dispuestos a cambiar de empleo se traduce también en un menor número de candidatos a disposición de las empresas que contratan.

Los segmentos económicos de baja productividad parecen mantener una elevada demanda de factor trabajo. Esto parece ser indicio de una relación entre la baja productividad y la escasez de mano de obra como resultado de una asignación inadecuada de recursos. Varios de los sectores más aquejados por el déficit de trabajadores, como la construcción, los servicios de alojamiento y de comidas y

la logística, suelen presentar bajos niveles de productividad. En teoría, los costos de oportunidad de la inversión deben dar lugar a una asignación selectiva de recursos financieros a las empresas muy productivas y en crecimiento. Sin embargo, en la práctica, es posible que en los últimos años se haya producido una asignación de fondos ineficaz e insostenible a empresas de baja productividad, debido al contexto de gran incertidumbre, a la adopción de medidas de apoyo fiscal poco selectivas durante la pandemia y a las políticas monetarias acomodaticias. Las medidas de apoyo poco selectivas, que fueron necesarias para absorber el impacto inicial de la pandemia, también han permitido que empresas inviables sigan en activo, engrosando las filas de las llamadas «empresas zombis» (Albuquerque e Iyer 2023). Esto ha distorsionado la reasignación sectorial de capital y trabajo. La asignación inadecuada de recursos puede reducir la adaptabilidad del crecimiento del empleo a la productividad de las empresas y «atrapar» trabajadores en empresas de baja productividad (Andrews y Hansell 2021; Hambur y Andrews 2023). Las inversiones selectivas en áreas de alta productividad con fuerte crecimiento podrían potenciar la producción económica y aumentar las oportunidades de empleo. Esto, a su vez, incentivaría que los trabajadores adquirieran las calificaciones necesarias para trasladarse a sectores en expansión y mejor remunerados. A la inversa, la disponibilidad de trabajadores calificados necesarios para una actividad sectorial específica estimulará la inversión en ese sector. Así pues, el problema no es solo que la asignación ineficiente de recursos perpetúa el bajo crecimiento de la productividad, sino que además la inversión insostenible coarta el desarrollo profesional y puede agravar la escasez de trabajadores en el extremo superior de la distribución de la productividad.

El crecimiento de la productividad ha sido bajo en las economías avanzadas y se ha concentrado en un reducido número de empresas (OIT 2023a). El bajo crecimiento general de la productividad puede desacelerar el crecimiento de los salarios. A su vez, un entorno de crecimiento salarial bajo o estancado reduce el incentivo de los trabajadores para buscar nuevas oportunidades de empleo mejor remunerado. Un pequeño número de empresas muy productivas tienden a pagar salarios más altos que el grupo más amplio de empresas de menor productividad, una situación que agrava la dispersión salarial y la desigualdad. La escasa movilidad laboral agudiza las disparidades (Crisuolo *et al.* 2021).

Los obstáculos relacionados con la vivienda son otro factor que frena la movilidad laboral. En aquellos lugares y periodos en que la vivienda resulta cada vez más cara, o está sujeta a incertidumbre o a restricciones burocráticas, la movilidad laboral se reduce (Cannari, Nucci y Sestito 2000;

8 Esta observación también es visible en los datos, publicados por Eurostat, sobre las probabilidades de transición de un puesto a otro por grupos de edad: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_flow_statistics_in_the_EU#Labour_market_flows:_transition_probabilities.

Liu, Huang y Albitar 2023). Con las medidas de política monetaria adoptadas desde 2022 para mitigar la inflación, ha aumentado el costo del endeudamiento, lo que restringe aún más el acceso a la propiedad y agrava la incertidumbre económica. Los precios de la vivienda han empezado a caer en muchas economías avanzadas, acentuando la incertidumbre de los propietarios (OCDE 2023b). El consiguiente aumento de la demanda de vivienda en alquiler empuja al alza los precios en los nuevos contratos de arrendamiento, lo que reduce aún más la oferta de mano de obra, ya que los trabajadores evitan cambiar de empleo si el nuevo puesto les exige un traslado.

Algunos de los nuevos métodos de trabajo preconizados durante la pandemia —como el trabajo a distancia y la flexibilidad horaria— permiten aprovechar los recursos no utilizados y aumentar la oferta de trabajadores en determinadas ocupaciones. Al permitir el teletrabajo regular, los empleadores pueden ampliar su reserva de candidatos, ahorrar espacio de oficina y reducir la rotación laboral (Silver 2023). Los datos de una encuesta realizada en el Reino Unido muestran que casi un tercio de los directivos de empresas han recurrido a la contratación de trabajadores en modalidades exclusivamente a distancia debido a la escasez de personal disponible (Ruparel y Fox 2023). Desde el punto de vista de los trabajadores, el empleo a distancia tiene las ventajas de reducir el tiempo de desplazamiento, de aumentar la flexibilidad y de permitir que las personas sin capacidad de desplazamiento participen en el empleo remunerado. Como contrapartida, el trabajo a distancia se concilia peor con la vida privada, porque crea conflictos entre las tareas domésticas y las laborales, aumenta el aislamiento y hace recaer sobre el trabajador la carga de proveer un espacio de trabajo (Shirmohammadi, Au y Beigi 2022).

La escasez de mano de obra podría enquistarse

El envejecimiento demográfico seguirá reduciendo la oferta de mano de obra en los países de ingresos altos. Los empleadores tendrán que hacer frente a una reserva de talento cada vez menor y ajustar sus procesos de trabajo a una plantilla de edad más avanzada, con demandas y capacidades diferentes a las de las cohortes más jóvenes (véase un resumen de estas proyecciones en OIT 2023a, 101-102). El cambio demográfico también está teniendo efectos adversos en la matriculación universitaria, en el empleo y en la economía en general. Esto puede dificultar la acumulación de capital humano a largo plazo y truncar, en consecuencia, las perspectivas de crecimiento económico (Hetrick *et al.* 2021).

En cambio, la transición demográfica en muchos países de ingresos bajos y medianos no se producirá hasta después de 2030. En un contexto de continuo crecimiento demográfico que traerá millones de nuevas incorporaciones

al mercado laboral en los próximos años, los países de África y partes de Asia y el Pacífico siguen registrando un déficit de puestos de trabajo en vez de un déficit de mano de obra. Estos desequilibrios mundiales plantearán a los responsables políticos el reto de diseñar políticas migratorias e iniciativas de adquisición de competencias que refuercen y desarrollen los mercados de trabajo locales en entornos con crecimiento demográfico, al tiempo que aborden las carencias más acuciantes de mano de obra y de personal calificado y mantengan la cohesión social en los mercados laborales con recursos humanos cada vez más escasos. A tal efecto, será necesario contar con una previsión más certera de la demanda de mano de obra por ocupaciones y sectores en los países de destino, junto con un mejor sistema de educación y formación en los países con exceso de recursos laborales, entre otras cosas.

El envejecimiento demográfico está alterando los patrones de consumo en las economías avanzadas.

En primer lugar, los patrones de ahorro y gasto cambian a medida que las sociedades envejecen: unas tasas de natalidad más bajas y una mayor proporción de personas de edad avanzada suelen traer consigo un aumento del ahorro y una disminución del consumo (Bloom, Canning y Graham 2003). En segundo lugar, crece la demanda de servicios de salud y otros servicios personales. Así pues, la actual escasez de mano de obra tenderá a agravarse en las economías avanzadas, especialmente en el sector de la salud, si los responsables políticos no abordan con celeridad un problema crónico que puede resultar especialmente complicado en países con un exiguo margen presupuestario (Dewan, Ernst y Gravel 2021).

La crisis climática y la transición ecológica van a trastocar las actitudes en relación con el desarrollo de competencias.

A medida que la crisis climática se vuelve más acuciante, los gobiernos de todo el mundo tienen que velar por la transición de los combustibles fósiles a las fuentes de energía renovables. Las transformaciones tecnológicas conexas, además de alterar la demanda de competencias profesionales, entrañan el riesgo de una mayor escasez de personal calificado. Por lo tanto, una transición justa requerirá políticas integrales y una gran capacidad de adaptación y flexibilidad por parte de trabajadores, empleadores y gobiernos (OIT 2022b). La evolución de la demanda de competencias adecuadas a las nuevas tecnologías puede obligar a los trabajadores a reorientarse profesionalmente y a mejorar con frecuencia su formación. Por lo que respecta a los empleadores, la rápida evolución en un entorno deficitario de mano de obra y de personal calificado significa también que, en todos los sectores, la exigencia de determinadas competencias podría llegar a ser más importante que la exigencia de titulaciones específicas (Fuller, Langer y Sigelman 2022). La reducción de estos obstáculos podría hacer más inclusivos los mercados laborales para las personas con una educación no reglada y para los trabajadores de mayor edad (Butrica y Mudrazija 2022).

► Observaciones finales: ámbitos de actuación prioritaria

En los países en proceso de rápido envejecimiento, los responsables políticos deben apoyar la participación de los grupos con escasa vinculación al mercado de trabajo, en particular los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de edad avanzada. Es sabido que las políticas que incentivan los servicios de guarderías públicas, las disposiciones fiscales relativas al segundo perceptor de ingresos en el hogar y la jubilación anticipada afectan a la oferta de factor trabajo. Un entorno favorable a la participación laboral de ambos progenitores podría aumentar la independencia financiera, mejorar los ingresos a lo largo de la vida y contribuir a paliar la escasez de mano de obra. En el caso de los trabajadores de edad avanzada que estén en buen estado de salud física y mental y dispuestos a seguir trabajando, la eliminación de obstáculos —financieros y de otro tipo— podría fortalecer su vinculación al mercado laboral. Del mismo modo, las políticas de empleo juvenil deberían fomentar la inserción laboral de los jóvenes y ofrecerles una formación pertinente. Por último, las políticas de vivienda destinadas a aumentar la movilidad geográfica de las personas podrían reducir el desajuste espacial y la inadecuación de las competencias.

Las políticas en materia de inversión y competencias han de aumentar la productividad y el crecimiento potencial y facilitar un uso más productivo del progreso tecnológico. El aumento de la inversión observado actualmente en muchos países avanzados y en algunos países en desarrollo parece favorecer los servicios poco productivos y la construcción. En su lugar, se necesitan estrategias integrales que mejoren la productividad a través de ambiciosas políticas de capacitación. El apoyo a las transiciones laborales hacia nuevas oportunidades de empleo en sectores altamente productivos contribuiría a paliar las carencias. Muchos servicios requieren presencia física, como ocurre, por ejemplo, en el transporte, la construcción y la sanidad. Si la escasez de trabajadores sigue siendo acuciante, podrá automatizarse parte del trabajo, lo que requerirá inversión pública en infraestructuras y competencias. Por ejemplo, nuevas tecnologías como la impresión 3D, la robótica, los drones y la internet de las cosas —denominadas colectivamente «construcción 4.0»— ya están revolucionando el sector de la construcción (El Jazzar *et al.* 2021). Varios estudios muestran que el crecimiento de la productividad se correlaciona negativamente con el desempleo de larga duración y que hay poca evidencia de empleo neto negativo como resultado del cambio tecnológico, lo cual refuta la tesis del desempleo tecnológico (Chen y Semmler 2018; Hötte, Somers y Theodorakopoulos 2023). También en el

sector de la salud, el despliegue de nuevas tecnologías —por ejemplo, la telemedicina, los sensores portátiles y el reconocimiento de patrones basado en IA— puede ser de gran ayuda para el personal sanitario, en sus actividades asistenciales y de diagnóstico.

Las mejoras en sectores y ocupaciones con bajos salarios y condiciones de trabajo adversas pueden estimular la reinserción laboral. Los datos muestran que la escasez de mano de obra es más grave y difícil de paliar en los sectores con condiciones de trabajo adversas; las tasas de abandono del mercado de trabajo son especialmente elevadas en esos sectores. Esta tendencia podría invertirse con mejoras salariales, un mayor reconocimiento y condiciones de trabajo más favorables⁹. Además, los sectores con escasez de mano de obra tienden a estar más segregados por género, con mayor prevalencia femenina en el extremo inferior de la escala salarial (Comisión Europea 2023a). Corregir estos desequilibrios podría mejorar las posibilidades de los empleadores de cubrir sus puestos vacantes, al tiempo que ampliaría las oportunidades de los trabajadores y mejoraría sus resultados en el mercado laboral.

Garantizar que las competencias de los trabajadores con movilidad internacional coincidan con las exigidas para el empleo podría paliar parte de la escasez. Algunos puestos de trabajo en los países de ingresos altos podrían cubrirse con ayuda de la migración internacional, tras una meticulosa evaluación que tenga en cuenta las necesidades locales de calificación y las iniciativas de desarrollo de competencias en los países de origen (Banco Mundial 2023). Las políticas deben basarse en datos exhaustivos sobre las proyecciones de la demanda de mano de obra y de personal calificado a corto, medio y largo plazo en los países con déficit de factor trabajo. Los canales de migración regularizada, basados en alianzas bilaterales de desarrollo de competencias podrían mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los migrantes en los países receptores (véase el recuadro 3.1). Los marcos jurídicos actuales y las dificultades de homologación de titulaciones en los países receptores no permiten a los migrantes participar plenamente en el mercado laboral formal, lo que obstaculiza su acceso a un trabajo decente.

Es muy probable que no desaparezca a corto plazo ninguno de los obstáculos estructurales con que tropieza el ajuste del mercado laboral. De ahí la importancia de que los gobiernos y los interlocutores sociales redoblen sus esfuerzos para hacer frente a esas dificultades. A fin de subsanar la escasez estructural de mano de obra y de personal calificado, es preciso mejorar la inserción

⁹ Algunos sectores que se movilizan por conseguir mejores condiciones de trabajo, como la salud y la educación, dependen del margen presupuestario disponible en el contexto nacional, al estar en gran medida financiados con fondos públicos.

▶ Recuadro 3.1. Alianzas mundiales de desarrollo de competencias con un enfoque dual

A fin de hacer frente a la escasez de mano de obra sectorial, algunas economías avanzadas han puesto en marcha alianzas mundiales de desarrollo de competencias basadas en un modelo dual. Estas alianzas son acuerdos bilaterales en virtud de los cuales un país receptor de migración invierte en programas de formación en un país emisor. La formación se imparte por una doble vía: una vía «interna» para quienes se quedan en su país y una vía «externa» para los que aspiran a migrar. El objetivo es cubrir carencias específicas de mano de obra en las economías avanzadas, ofreciendo al mismo tiempo un cauce estructurado para la migración. Además, estos programas promueven el desarrollo de competencias en los países emisores, creando un escenario en el que todas las partes ganan: los países receptores, los países emisores y los beneficiarios de la formación (Clemens, Dempster y Gough 2019).

Un ejemplo de alianza con enfoque dual es la creación del Heimerer Institute en Pristina (Kosovo) (Clemens, Dempster y Gough 2019; Clemens 2015). En 2018, el 60 por ciento de los 960 estudiantes de enfermería del instituto siguieron la vía «externa», que engloba la enseñanza de la lengua alemana y el posterior acceso al mercado de trabajo alemán. Como propone Clemens (2015), y de conformidad con las directrices de la OIT sobre contratación equitativa (OIT 2019), en el programa Heimerer los empleadores de los países receptores pagan la matrícula del curso de idiomas y garantizan la inserción laboral inmediata y la adecuación de las competencias; los pasantes pagan la cuota de formación, de modo que el costo total para ellos es comparable al costo de las formas de migración indocumentada (Clemens, Dempster y Gough 2019). Los esfuerzos de armonizar los programas de formación con la demanda laboral en los países emisores están coordinados por entidades gubernamentales, como los

servicios públicos de empleo, o por agencias privadas de contratación y agencias de cooperación internacional, como la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), que tratan de asegurar que la formación sea pertinente y sostenible (Clemens, Dempster y Gough 2019). Esta separación de tareas permite a los empleadores centrarse en las necesidades de calificación, mientras que las entidades gubernamentales y las agencias de cooperación internacional velan por la sostenibilidad de la migración y por la calidad y el reconocimiento de la formación.

La aplicación del enfoque dual, y de las alianzas de desarrollo de competencias en general, no está exenta de dificultades. En proyectos anteriores ha habido fricciones en la asignación de responsabilidades a las partes interesadas, falta de resultados satisfactorios de la formación y problemas de escalabilidad (Schneider 2023). Una de las iniciativas, impulsada por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Alemania y el Asklepios Medical Group, se interrumpió cuando los pasantes optaron por abandonar el programa debido a las condiciones financieras impuestas (Angenendt 2014). El cobro de los costos de contratación a los trabajadores está prohibido en la mayoría de los países; solo Camboya, a partir de 2020, incluyó la formación previa a la partida en la definición legal de los costos de contratación (OIT 2020). Otro ejemplo fallido es un proyecto jamaicano-canadiense en el que los pasantes jamaicanos no pudieron cumplir los requisitos prácticos posteriores, lo que dio lugar a la rescisión del acuerdo por parte de la institución de acreditación canadiense (Reid 2011). Además, faltan evaluaciones comparativas y globales de los proyectos (Schneider 2023). Un caso de éxito, el proyecto alemán «Triple Win» iniciado en 2013, muestra una tasa de retención del 84,4 por ciento y un índice de satisfacción del 95,4 por ciento entre los migrantes (GIZ 2021).

laboral y el perfeccionamiento de las competencias, sobre todo en el caso de los grupos vulnerables. En un sentido más fundamental, hay que priorizar las políticas destinadas a mejorar el crecimiento de la productividad y las condiciones de trabajo. Al tiempo que el gasto privado en innovación ha alcanzado un máximo histórico, la austeridad del sector público ha generado un déficit de

inversión en infraestructuras y en los sistemas educativos. Es también necesario abordar los nuevos retos relacionados con la creciente concentración del mercado y la sostenibilidad ecológica, por ejemplo, mediante políticas más estrictas de defensa de la competencia y sistemas públicos de ciencia e innovación más activos y orientados a objetivos específicos.

Bibliografía

- ▶ Alaref, Jumana, y Johannes Koettl. 2021. «Why Are Saudi Women Suddenly Starting to Take Jobs?». *Brookings*, 19 de mayo de 2021. <https://www.brookings.edu/articles/why-are-saudi-women-suddenly-starting-to-take-jobs/>.
- ▶ Albuquerque, Bruno, y Roshan Iyer. 2023. «The Rise of the Walking Dead: Zombie Firms Around the World», IMF Working Paper, 16 de junio de 2023. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2023/06/16/The-Rise-of-the-Walking-Dead-Zombie-Firms-Around-the-World-534866>.
- ▶ Andrews, Dan, y David Hansell. 2021. «Productivity□Enhancing Labour Reallocation in Australia». *Economic Record* 97 (317): 157-169.
- ▶ Angenendt, Steffen. 2014. *Entwicklungspolitische Perspektiven temporärer und zirkulärer Migration*. Stiftung Wissenschaft und Politik. https://www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2014_S13_adt.pdf.
- ▶ Arce, Oscar, Agostino Consolo, António Dias da Silva y Matthias Mohr. 2023. «More Jobs but Fewer Working Hours». *El blog del BCE*, 7 de junio de 2023. <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog230607~9d31b379c8.en.html>.
- ▶ Azcona, Ginette, Antra Bhatt, Guillem Fortuny, Roger Gomis, Chinmay Sharma y Marie-Claire Sodergren. 2022. «Más de 2 millones de madres dejarán de trabajar en 2020, según nuevas estimaciones mundiales». ONU Mujeres y OIT, 8 de marzo de 2022. <https://ilostat.ilo.org/es/over-2-million-moms-left-the-labour-force-in-2020-according-to-new-global-estimates/>.
- ▶ Banco Mundial. 2023. *World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies*. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.
- ▶ Bäurle, Gregor, Sarah M. Lein y Elizabeth Steiner. 2021. «Employment Adjustment and Financial Tightness: Evidence from Firm-Level Data». *Journal of International Money and Finance* 115. <https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2021.102358>.
- ▶ Bloom, David E., David Canning y Bryan Graham. 2003. «Longevity and Life-Cycle Savings». *Scandinavian Journal of Economics* 105 (3): 319-338.
- ▶ Bodnár, Katalin, Eduardo Gonçalves, Lucyna Górnicka y Gerrit Koester. 2022. «Wage Developments and Their Determinants since the Start of the Pandemic». *ECB Economic Bulletin* 8. https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2023/html/ecb.ebart202208_02~2328747465.en.html.
- ▶ Bosler, Canyon, y Nicolas Petrosky-Nadeau. 2016. «Job-to-Job Transitions in an Evolving Labor Market», FRBSF Economic Letter 2016-34. <https://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2016/november/job-to-job-transitions-in-evolving-labor-market/>.
- ▶ Buchan, James, Howard Catton y Franklin Shaffer. 2022. *Sustain and Retain in 2022 and Beyond: The Global Nursing Workforce and the COVID-19 Pandemic*. International Centre on Nurse Migration. <https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond-%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic.pdf>.
- ▶ Butrica, Barbara, y Stipica Mudrazija. 2022. *Skills-Based Hiring and Older Workers*. Urban Institute. <https://www.urban.org/research/publication/skills-based-hiring-and-older-workers>.
- ▶ Cannari, Luigi, Francesco Nucci y Paolo Sestito. 2000. «Geographic Labour Mobility and the Cost of Housing: Evidence from Italy». *Applied Economics* 32 (14): 1899-1906.
- ▶ Causa, Orsetta, Michael Abendschein, Nhung Luu, Emilia Soldani y Chiara Sorio. 2022. «The Post-COVID-19 Rise in Labour Shortages», OECD Economics Department Working Paper No. 1721. <https://www.oecd.org/publications/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages-e60c2d1c-en.htm>.

- ▶ Chen, Pu, y Willi Semmler. 2018. «Short and Long Effects of Productivity on Unemployment». *Open Economies Review* 29: 853-878.
- ▶ Clemens, Michael. 2015. «Global Skill Partnerships: A Proposal for Technical Training in a Mobile World». *IZA Journal of Labor Policy* 4 (1): 1-18.
- ▶ Clemens, Michael, Helen Dempster y Katelyn Gough. 2019. «Maximizing the Shared Benefits of Legal Migration Pathways: Lessons from Germany's Skills Partnerships», Center for Global Development Policy Paper 150. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/maximizing-shared-benefits-legal-migration-pathways.pdf>.
- ▶ Colijn, Bert. 2023. «This Is the Real Reason Why the Eurozone Is Suffering from Labour Shortages». *ING*, 5 de septiembre de 2023. <https://think.ing.com/articles/the-real-reason-why-eurozone-suffering-from-labour-shortages-23/>.
- ▶ Comisión Europea. 2023a. *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing Labour Shortages and Skills Gaps in the EU*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/>.
- ▶ —. 2023b. *European Business Cycle Indicators: A New Survey-Based Labour Hoarding Indicator. 2nd quarter 2023*. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/771791>.
- ▶ Criscuolo, Chiara, Alexander Hijzen, Michael Koelle, Cyrille Schwellnus, Erling Barth, Wen-Hao Chen, Richard Fabling, Priscilla Fialho, Alfred Garloff, Katharzyna Grabska, et al. 2021. «The Firm-Level Link between Productivity Dispersion and Wage Inequality: A Symptom of Low Job Mobility?». OECD Economics Department Working Paper No. 1656. <https://doi.org/10.1787/4c6131e3-en>.
- ▶ Dasgupta, Sukti, y Sher Singh Verick. 2016. *Transformation of Women at Work in Asia: An Unfinished Development Agenda*. Nueva Delhi: Sage.
- ▶ De Neve, Jan-Emmanuel, Micah Kaats y George Ward. 2023. «Workplace Wellbeing and Firm Performance», University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper No. 2304. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8652ce7e-7bde-449f-a5e7-6b0d0bcc3605/download_file?file_format=application%2Fpdf&safe_filename=De_Neve_et_al_2023_Workplace_wellbeingand_firm.pdf&type_of_work=Working+paper.
- ▶ Dewan, Sabina, Ekkehard Ernst y Eric Gravel. 2021. «The World in 2030: Looking Back Ten Years from Now». En *Managing Work in the Digital Economy: Future of Business and Finance*, editado por S. Guldenberg, E. Ernst y K. North, 3-20. Cham: Springer.
- ▶ Duval, Romain A., Yi Ji, Longji Li, Myrto Oikonomou, Carlo Pizzinelli, Ippei Shibata, Alessandra Sozzi y Marina Mendes Tavares. 2022. *Labor Market Tightness in Advanced Economies*. FMI. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2022/03/30/Labor-Market-Tightness-in-Advanced-Economies-515270>.
- ▶ El Jazzar, Mahmoud, Christian Schranz, Harald Urban y Hala Nassereddine. 2021. «Integrating Construction 4.0 Technologies: A Four-Layer Implementation Plan». *Frontiers in Built Environment* 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fbuil.2021.671408>.
- ▶ Feist, Lisa. De próxima publicación. «Imbalances between Supply and Demand: Recent Causes for Labour Shortages», ILO Working Paper.
- ▶ Ferguson, Stephanie, y Makinzi Hoover. 2022. «Understanding America's Labor Shortage: The Most Impacted Industries». *US Chamber of Commerce*, 14 de noviembre de 2022. <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage-the-most-impacted-industries>.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2023. *Perspectivas de la economía mundial: Abordar las divergencias mundiales*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.

- ▶ Fuller, Joseph, Christina Langer y Matt Sigelman. 2022. «Skills-Based Hiring Is on the Rise». *Harvard Business Review*, 11 de febrero de 2022. <https://hbr.org/2022/02/skills-based-hiring-is-on-the-rise>.
- ▶ Génin, Hugues, y Suzanne Scott. 2022. «Un portrait de la rétention de main-d'œuvre dans l'industrie française: Analyse à partir des enquêtes mensuelles de conjoncture», Documents de travail N° 2022-15, diciembre de 2022. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6675007>.
- ▶ GIZ (German Development Corporation). 2021. «Triple Win Programme; Recruiting Nurses from Abroad Sustainably». https://www.giz.de/en/downloads/Factsheet_TripleWin_2021_en.pdf.
- ▶ Haltiwanger, John, Henry Hyatt y Erika McEntarfer. 2018. «Who Moves Up the Job Ladder?». *Journal of Labor Economics* 36 (S1): S301–S336.
- ▶ Hambur, Jonathan, y Dan Andrews. 2023. «Doing Less, with Less: Capital Misallocation, Investment and the Productivity Slowdown in Australia», Reserve Bank of Australia Research Discussion Paper 2023-03. <https://www.rba.gov.au/publications/rdp/2023/pdf/rdp2023-03.pdf>.
- ▶ Harasty, Claire, y Martin Ostermeier. 2020. «Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work», ILO Working Paper No. 5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf.
- ▶ Hetrick, Ron, Hannah Grieser, Rob Sentz, Clare Coffey y Gwen Burrow. 2021. *The Demographic Drought: How the Approaching Sansdemoc Will Transform the Labor Market for the Rest of Our Lives*. Moscow (Estados Unidos): Lightcast. <https://www.datocms-assets.com/62658/1663085587-demographic-drought-v18.pdf>.
- ▶ Hötte, Kerstin, Melline Somers y Angelos Theodorakopoulos. 2023. «Technology and Jobs: A Systematic Literature Review». *Technological Forecasting and Social Change* 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122750>.
- ▶ Ivanov, Dmitry, y Alexandre Dolgui. 2022. «The Shortage Economy and Its Implications for Supply Chain and Operations Management». *International Journal of Production Research* 60 (24): 7141-7154. <https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2118889>.
- ▶ Komaromi, Andras, Diego A. Cerdeiro y Yang Liu. 2022. «Supply Chains and Port Congestion Around the World», IMF Working Paper No. 2022/059. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/03/25/Supply-Chains-and-Port-Congestion-Around-the-World-515673>.
- ▶ Liu, Guang, Yunying Huang y Khaldoun Albitar. 2023. «The Impact of Urban Housing Prices on Labour Mobility: Evidence from Cities in China». *Economic Research–Ekonomiska Istraživanja* 36 (2). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2106284>.
- ▶ Liu-Lastres, Bingjie, Han Wen y Wei Jue Huang. 2023. «A Reflection on the Great Resignation in the Hospitality and Tourism Industry». *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 35 (1): 235-249.
- ▶ Manpower Group. 2023. «2023 Global Talent Shortage». https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf
- ▶ Moscarini, Giuseppe, y Fabien Postel-Vinay. 2018. «The Cyclical Job Ladder». *Annual Review of Economics* 10: 165-188.
- ▶ OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2023a. *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.
- ▶ —. 2023b. *OECD Economic Outlook, Volume 2023 Issue 1*. <https://doi.org/10.1787/ce188438-en>.
- ▶ OIT. 2019. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.

- ▶ —. 2020. *Estudio comparativo mundial sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos: Investigación interregional sobre legislación, política y práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_834972.pdf.
- ▶ —. 2021. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf.
- ▶ —. 2022a. *El futuro del trabajo en el sector del turismo: Recuperación sostenible y segura y trabajo decente en el contexto de la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_840408.pdf.
- ▶ —. 2022b. «Skills Development for a Just Transition», ILO Policy Brief, octubre de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_860617.pdf.
- ▶ —. 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». 31 de octubre de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859264.pdf.
- ▶ —. 2023a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf.
- ▶ —. 2023b. «Has Youth Employment Recovered?». ILO Brief, junio de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_885192.pdf.
- ▶ —. 2023c. «Promover la justicia social y el trabajo decente en las economías rurales», Nota informativa, junio de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_886030.pdf.
- ▶ —. 2023d. *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_878409.pdf.
- ▶ OIT y Banco Asiático de Desarrollo. 2023. *Investments in Childcare for Gender Equality in Asia and the Pacific*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_887517.pdf.
- ▶ OMS (Organización Mundial de la Salud). 2022. *World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.
- ▶ Pizzinelli, Carlo, e Ipppei Shibata. 2023. «Has COVID-19 Induced Labor Market Mismatch? Evidence from the US and the UK». *Labour Economics* 81. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537123000040>.
- ▶ Reid, Tyrone. 2011. «Suspended: Charles Halts Canadian Nurses Training Programme». *The Gleaner*, 15 de mayo de 2011. <http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20110515/lead/lead2.html>.
- ▶ Ruparel, Raoul, y Helena Fox. 2023. «State of UK Business 2023: Squeezed but Still Standing». BCG, 27 de febrero de 2023. <https://www.bcg.com/united-kingdom/centre-for-growth/insights/state-of-uk-business-2023>.
- ▶ Sakamoto, Akiko, y Johnny Sung, eds. 2018. *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf.
- ▶ Schneider, Jan. 2023. «Labor Migration Schemes, Pilot Partnerships, and Skills Mobility Initiatives in Germany». Banco Mundial, abril de 2023. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/1b03278725f9ff007a3b91dc9301135-0050062023/original/230331-Schneider-Background-Paper-FINAL.pdf>.

- ▶ Sheiner, Louise, y Nasiha 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.
- ▶ Shirmohammadi, Melica, Wee Chan Au y Mina Beigi. 2022. «Remote Work and Work–Life Balance: Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic and Suggestions for HRD Practitioners». *Human Resource Development International* 25 (2): 163-181.
- ▶ Silver, Hilary. 2023. «Working from Home: Before and After the Pandemic». *Contexts* 22 (1): 66-70.
- ▶ Yonzan, Nishant, Alexandru Cojocaru, Christoph Lakner, Daniel Gerszon Mahler y Amber Narayan. 2022. «Datos de encuestas telefónicas muestran el impacto de la COVID-19 en la pobreza y la desigualdad». *Banco Mundial blogs*, 18 de enero de 2022. <https://blogs.worldbank.org/es/datos/datos-de-encuestas-telefonicas-muestran-el-impacto-de-la-covid-19-en-la-pobreza>.
- ▶ Zwysen, Wouter. 2023. «Labour Shortages – Turning Away from Bad Jobs», ETUI Policy Brief 2023.03. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-04/Labour%20shortages-turning%20away%20from%20bad%20jobs_2023.pdf.



Anexos

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

► Anexo B. Estimaciones modelizadas de la OIT

El método seguido para obtener los indicadores del mercado laboral que figuran en este informe consta de tres fases: *a)* evaluación y recopilación de datos, *b)* estimación de los valores históricos de los indicadores, y *c)* pronóstico de los valores del último año y de los valores futuros.

En la primera fase, 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. Es importante señalar que este proceso puede conllevar grandes revisiones de un año a otro, debido, entre otras cosas, a las frecuentes revisiones de los microdatos históricos del mercado de trabajo. Las estimaciones se obtienen generalmente para 189 países, desglosadas por género y edad, si procede.

En la segunda fase, la abundante información obtenida en la primera sirve como base para estimar una serie de modelos que establecen relaciones estadísticas entre los indicadores observados del mercado laboral y las variables explicativas. Estas relaciones se utilizan para imputar las observaciones faltantes y estimar así una serie histórica

completa de indicadores del mercado de trabajo. El rigor de las estimaciones se garantiza empleando técnicas estadísticas avanzadas como la validación cruzada y la promediación de modelos.

Estas series históricas se utilizan finalmente durante la fase de pronosticación, en la que proyectamos los valores de una selección de indicadores para el periodo 2023-2025. Los modelos elegidos para la proyección son de naturaleza similar a los utilizados en la estimación de los valores históricos. También se basan en técnicas avanzadas de validación cruzada y de selección de modelos para garantizar su robustez. Se diferencian principalmente en que incluyen elementos de series temporales normalizadas, como términos de error para modelizar el impacto de las tendencias.

Puede consultarse una descripción general de las estimaciones modelizadas de la OIT, incluidas las preguntas más frecuentes, en <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>. Las explicaciones técnicas específicas de la metodología en que se basan las estimaciones y proyecciones recogidas en este informe pueden consultarse en <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>.

▶ Anexo C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo por grupos regionales

Cuadro C1. Mundo

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	2751,5	3159,3	3481,6	3449,2	3525,7	3594,5	3668,1	3696,7	3737,4
	Mujeres	Millones	1091,4	1248,8	1384,5	1366,6	1405,1	1430,7	1472,4	1477,1	1490,1
	Hombres	Millones	1660,1	1910,5	2097,1	2082,5	2120,5	2163,8	2195,7	2219,6	2247,3
	Jóvenes	Millones	558,8	557,6	495,4	478,7	487,3	492,5	501,2	502,0	506,4
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,2	62,0	60,5	59,2	59,8	60,3	60,8	60,5	60,4
	Mujeres	Porcentaje	50,6	48,9	48,0	46,8	47,6	47,9	48,7	48,2	48,0
	Hombres	Porcentaje	77,9	75,3	73,1	71,7	72,2	72,9	73,0	72,9	72,9
	Jóvenes	Porcentaje	51,3	45,6	40,9	39,3	39,8	40,0	40,3	40,0	40,0
Empleo	Total	Millones	2582,9	2957,8	3287,3	3221,8	3312,3	3404,7	3479,5	3505,9	3544,8
	Mujeres	Millones	1023,0	1168,5	1306,1	1276,6	1318,1	1351,6	1394,5	1398,6	1410,7
	Hombres	Millones	1559,9	1789,3	1981,2	1945,2	1994,2	2053,2	2085,0	2107,3	2134,0
	Jóvenes	Millones	491,3	483,5	426,8	403,7	416,7	427,0	434,6	434,3	437,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	60,2	58,1	57,1	55,3	56,2	57,1	57,7	57,4	57,3
	Mujeres	Porcentaje	47,4	45,7	45,3	43,7	44,6	45,2	46,1	45,6	45,5
	Hombres	Porcentaje	73,2	70,6	69,1	67,0	67,9	69,1	69,4	69,2	69,2
	Jóvenes	Porcentaje	45,1	39,6	35,2	33,2	34,1	34,7	35,0	34,6	34,6
Personas desempleadas	Total	Millones	168,6	201,5	194,3	227,3	213,4	189,7	188,6	190,8	192,7
	Mujeres	Millones	68,4	80,4	78,5	90,0	87,0	79,2	77,9	78,5	79,4
	Hombres	Millones	100,2	121,2	115,9	137,3	126,4	110,6	110,7	112,3	113,3
	Jóvenes	Millones	67,5	74,1	68,6	75,0	70,6	65,5	66,6	67,7	68,8
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,1	6,4	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1	5,2	5,2
	Mujeres	Porcentaje	6,3	6,4	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3	5,3	5,3
	Hombres	Porcentaje	6,0	6,3	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0	5,1	5,0
	Jóvenes	Porcentaje	12,1	13,3	13,8	15,7	14,5	13,3	13,3	13,5	13,6
Déficit de empleo	Total	Millones		441,5	439,0	499,5	476,4	440,4	434,8		
	Mujeres	Millones		217,7	219,7	244,7	238,0	223,0	220,7		
	Hombres	Millones		223,8	219,3	254,8	238,3	217,5	214,1		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,0	11,8	13,4	12,6	11,5	11,1		
	Mujeres	Porcentaje		15,7	14,4	16,1	15,3	14,2	13,7		
	Hombres	Porcentaje		11,1	10,0	11,6	10,7	9,6	9,3		

Cuadro C1. Mundo (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		273,1	271,0	289,2	274,3	267,6	269,1	273,2	276,4
	Mujeres	Millones		188,8	181,3	186,7	180,4	178,5	178,9	181,2	183,2
	Hombres	Millones		84,3	89,7	102,5	93,9	89,2	90,2	92,0	93,2
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		22,3	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7	21,8	21,8
	Mujeres	Porcentaje		31,8	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7	29,8	29,9
	Hombres	Porcentaje		13,4	14,3	16,3	14,9	14,0	14,1	14,2	14,3
Empleo informal	Total	Millones		1 757,7	1 898,9	1 875,6	1 945,4	1 969,1	2 019,3	2 027,6	
	Mujeres	Millones		666,6	717,4	697,4	732,7	741,2	773,1	771,6	
	Hombres	Millones		1 091,1	1 181,6	1 178,2	1 212,7	1 227,9	1 246,3	1 256,0	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		59,4	57,8	58,2	58,7	57,8	58,0	57,8	
	Mujeres	Porcentaje		57,0	54,9	54,6	55,6	54,8	55,4	55,2	
	Hombres	Porcentaje		61,0	59,6	60,6	60,8	59,8	59,8	59,6	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	1 187,0	1 459,2	1 743,3	1 678,9	1 729,2	1 779,3			
Trabajadores independientes	Total	Millones	1 395,9	1 498,6	1 544,0	1 542,9	1 583,1	1 625,5			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	46,0	49,3	53,0	52,1	52,2	52,3			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	54,0	50,7	47,0	47,9	47,8	47,7			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	713,0	426,9	227,7	248,0	241,6	240,1	241,1		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	27,6	14,4	6,9	7,7	7,3	7,1	6,9		

Notas: 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. África

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	301,1	393,1	490,7	498,2	515,5	533,9	550,4	566,5	582,9
	Mujeres	Millones	129,6	169,6	210,9	213,9	222,0	229,4	237,0	244,2	251,4
	Hombres	Millones	171,5	223,5	279,9	284,3	293,5	304,6	313,4	322,3	331,4
	Jóvenes	Millones	78,9	95,2	105,6	107,1	110,1	113,0	116,7	120,1	123,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,5	63,8	62,4	61,7	62,1	62,6	62,8	62,8	62,8
	Mujeres	Porcentaje	54,5	54,3	53,1	52,4	52,9	53,2	53,5	53,6	53,7
	Hombres	Porcentaje	74,9	73,5	72,0	71,1	71,4	72,2	72,2	72,2	72,2
	Jóvenes	Porcentaje	47,8	45,5	41,7	41,2	41,2	41,2	41,4	41,4	41,4
Empleo	Total	Millones	277,9	366,9	457,6	461,9	477,4	498,2	514,0	529,4	545,2
	Mujeres	Millones	119,6	156,7	195,1	196,8	203,5	211,6	218,8	225,6	232,5
	Hombres	Millones	158,4	210,2	262,5	265,1	273,9	286,6	295,2	303,7	312,7
	Jóvenes	Millones	68,1	83,8	93,8	94,5	97,5	101,1	104,5	107,6	110,7
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	59,5	59,5	58,2	57,2	57,5	58,4	58,6	58,7	58,8
	Mujeres	Porcentaje	50,3	50,2	49,1	48,2	48,5	49,1	49,4	49,5	49,6
	Hombres	Porcentaje	69,1	69,1	67,5	66,3	66,7	67,9	68,0	68,0	68,1
	Jóvenes	Porcentaje	41,3	40,0	37,1	36,4	36,5	36,9	37,0	37,1	37,1
Personas desempleadas	Total	Millones	23,2	26,2	33,2	36,2	38,1	35,8	36,4	37,1	37,7
	Mujeres	Millones	10,0	12,9	15,8	17,0	18,5	17,8	18,2	18,6	19,0
	Hombres	Millones	13,2	13,3	17,4	19,2	19,6	18,0	18,3	18,5	18,8
	Jóvenes	Millones	10,8	11,4	11,7	12,6	12,5	11,8	12,2	12,5	12,8
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	7,7	6,7	6,8	7,3	7,4	6,7	6,6	6,6	6,5
	Mujeres	Porcentaje	7,7	7,6	7,5	8,0	8,3	7,7	7,7	7,6	7,5
	Hombres	Porcentaje	7,7	5,9	6,2	6,8	6,7	5,9	5,8	5,8	5,7
	Jóvenes	Porcentaje	13,7	11,9	11,1	11,8	11,4	10,5	10,5	10,4	10,3
Déficit de empleo	Total	Millones		87,2	114,4	122,1	125,5	124,1	124,3		
	Mujeres	Millones		49,3	64,7	68,6	71,1	70,7	71,1		
	Hombres	Millones		37,9	49,7	53,5	54,4	53,3	53,2		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		19,2	20,0	20,9	20,8	19,9	19,5		
	Mujeres	Porcentaje		23,9	24,9	25,8	25,9	25,1	24,5		
	Hombres	Porcentaje		15,3	15,9	16,8	16,6	15,7	15,3		

Cuadro C2. África (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		50,2	65,9	70,3	70,4	71,8	73,7	75,8	77,9
	Mujeres	Millones		32,4	40,9	43,5	43,6	44,6	45,8	47,1	48,4
	Hombres	Millones		17,8	25,0	26,8	26,7	27,2	27,9	28,6	29,4
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		24,0	26,0	27,1	26,4	26,2	26,1	26,1	26,1
	Mujeres	Porcentaje		31,1	32,5	33,8	33,0	32,8	32,7	32,7	32,8
	Hombres	Porcentaje		16,9	19,6	20,5	19,9	19,7	19,6	19,6	19,5
Empleo informal	Total	Millones		305,1	381,5	391,6	405,3	416,3	428,2	439,9	
	Mujeres	Millones		138,8	170,9	173,3	180,6	185,8	191,5	196,9	
	Hombres	Millones		166,3	210,6	218,3	224,6	230,5	236,7	243,0	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		83,2	83,4	84,8	84,9	83,6	83,3	83,1	
	Mujeres	Porcentaje		88,6	87,6	88,1	88,8	87,8	87,5	87,3	
	Hombres	Porcentaje		79,1	80,2	82,3	82,0	80,4	80,2	80,0	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	71,7	98,9	127,0	125,7	130,7	137,9			
Trabajadores independientes	Total	Millones	206,2	268,0	330,6	336,2	346,8	360,3			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	25,8	27,0	27,8	27,2	27,4	27,7			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	74,2	73,0	72,2	72,8	72,6	72,3			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	130,5	126,1	131,7	138,2	141,3	145,4	148,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	47,0	34,4	28,8	29,9	29,6	29,2	29,0		

Notas: 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. África Septentrional

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	51,7	66,9	73,3	72,8	75,6	78,2	79,8	81,5	83,3
	Mujeres	Millones	11,7	16,1	16,6	16,0	16,9	17,4	17,8	18,3	18,8
	Hombres	Millones	40,0	50,8	56,7	56,7	58,7	60,8	62,0	63,2	64,5
	Jóvenes	Millones	12,6	13,4	10,2	10,0	10,4	10,6	10,8	11,1	11,3
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	47,3	47,8	44,1	43,0	43,9	44,6	44,6	44,6	44,7
	Mujeres	Porcentaje	21,5	23,1	20,1	19,0	19,6	19,8	20,0	20,1	20,2
	Hombres	Porcentaje	73,1	72,3	68,1	66,9	68,0	69,2	69,1	69,1	69,1
	Jóvenes	Porcentaje	34,7	32,4	24,7	24,0	24,7	24,7	24,7	24,8	24,8
Empleo	Total	Millones	43,9	59,8	64,9	63,7	66,4	69,7	70,8	72,3	74,1
	Mujeres	Millones	9,3	12,9	13,0	12,5	13,2	14,0	14,2	14,5	15,0
	Hombres	Millones	34,7	47,0	52,0	51,2	53,2	55,7	56,6	57,8	59,2
	Jóvenes	Millones	8,8	10,2	7,5	7,2	7,6	7,9	8,0	8,2	8,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	40,3	42,8	39,1	37,7	38,6	39,7	39,6	39,6	39,8
	Mujeres	Porcentaje	17,0	18,5	15,7	14,8	15,4	15,9	15,9	16,0	16,1
	Hombres	Porcentaje	63,3	66,9	62,4	60,4	61,6	63,3	63,1	63,2	63,4
	Jóvenes	Porcentaje	24,2	24,6	18,0	17,2	18,0	18,5	18,3	18,4	18,5
Personas desempleadas	Total	Millones	7,7	7,0	8,3	9,1	9,1	8,5	9,0	9,2	9,1
	Mujeres	Millones	2,4	3,2	3,6	3,6	3,6	3,4	3,6	3,8	3,8
	Hombres	Millones	5,3	3,8	4,7	5,5	5,5	5,1	5,4	5,4	5,3
	Jóvenes	Millones	3,8	3,2	2,7	2,8	2,8	2,6	2,8	2,9	2,9
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	15,0	10,5	11,4	12,5	12,1	10,9	11,3	11,3	10,9
	Mujeres	Porcentaje	20,6	20,1	21,9	22,2	21,5	19,6	20,4	20,6	20,2
	Hombres	Porcentaje	13,3	7,5	8,3	9,7	9,4	8,4	8,7	8,6	8,2
	Jóvenes	Porcentaje	30,2	24,1	26,9	28,2	27,2	25,0	25,9	25,9	25,3
Déficit de empleo	Total	Millones		15,3	19,1	20,6	20,5	19,8	19,2		
	Mujeres	Millones		7,6	9,4	9,4	9,5	9,2	8,9		
	Hombres	Millones		7,6	9,8	11,2	11,1	10,6	10,3		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		20,3	22,8	24,4	23,6	22,1	21,3		
	Mujeres	Porcentaje		37,2	41,9	42,9	41,7	39,6	38,4		
	Hombres	Porcentaje		14,0	15,8	17,9	17,2	16,0	15,4		

Cuadro C3. África Septentrional (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		12,5	11,3	12,1	11,8	11,7	12,0	12,3	12,5
	Mujeres	Millones		9,1	7,7	8,2	8,0	8,0	8,2	8,4	8,6
	Hombres	Millones		3,4	3,6	3,9	3,8	3,7	3,8	3,9	3,9
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		30,3	27,3	29,0	27,9	27,4	27,5	27,5	27,4
	Mujeres	Porcentaje		45,0	38,0	40,1	38,7	38,2	38,4	38,4	38,4
	Hombres	Porcentaje		16,2	17,0	18,3	17,5	16,9	17,0	17,0	16,8
Empleo informal	Total	Millones		35,9	41,3	41,5	42,1	44,1	44,6	45,4	
	Mujeres	Millones		7,6	7,2	6,9	7,5	7,7	7,7	7,9	
	Hombres	Millones		28,2	34,1	34,6	34,5	36,4	36,9	37,5	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		59,9	63,6	65,2	63,3	63,3	63,0	62,8	
	Mujeres	Porcentaje		59,4	55,7	55,4	56,9	55,0	54,5	54,4	
	Hombres	Porcentaje		60,1	65,6	67,6	64,9	65,4	65,1	65,0	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	24,1	34,7	41,0	40,5	42,3	44,6			
Trabajadores independientes	Total	Millones	19,8	25,1	23,9	23,2	24,1	25,1			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	55,0	58,0	63,1	63,5	63,7	64,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	45,0	42,0	36,9	36,5	36,3	36,0			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	2,1	1,6	2,1	2,4	2,7	3,0	3,5		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	4,8	2,6	3,3	3,8	4,0	4,2	5,0		

Notas: 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. África Subsahariana

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	249,5	326,2	417,5	425,4	439,9	455,7	470,6	485,0	499,6
	Mujeres	Millones	117,9	153,5	194,3	197,8	205,1	212,0	219,2	225,9	232,7
	Hombres	Millones	131,6	172,7	223,2	227,6	234,8	243,7	251,4	259,1	267,0
	Jóvenes	Millones	66,2	81,8	95,4	97,1	99,7	102,4	105,9	109,1	112,1
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	69,7	68,5	67,3	66,6	66,8	67,2	67,4	67,4	67,4
	Mujeres	Porcentaje	64,3	63,3	61,8	61,1	61,5	61,7	62,0	62,0	62,0
	Hombres	Porcentaje	75,4	73,9	73,1	72,3	72,4	72,9	73,0	73,0	73,0
	Jóvenes	Porcentaje	51,5	48,7	45,0	44,5	44,4	44,2	44,4	44,4	44,4
Empleo	Total	Millones	234,0	307,1	392,7	398,2	411,0	428,5	443,2	457,1	471,0
	Mujeres	Millones	110,3	143,9	182,1	184,4	190,3	197,6	204,7	211,1	217,5
	Hombres	Millones	123,7	163,2	210,5	213,9	220,7	230,9	238,5	246,0	253,5
	Jóvenes	Millones	59,2	73,6	86,4	87,3	90,0	93,2	96,4	99,4	102,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	65,4	64,5	63,3	62,3	62,4	63,2	63,5	63,5	63,5
	Mujeres	Porcentaje	60,2	59,3	57,9	56,9	57,0	57,5	57,9	57,9	57,9
	Hombres	Porcentaje	70,9	69,8	68,9	67,9	68,0	69,1	69,3	69,3	69,3
	Jóvenes	Porcentaje	46,1	43,8	40,8	40,0	40,0	40,3	40,4	40,5	40,4
Personas desempleadas	Total	Millones	15,5	19,1	24,8	27,2	29,0	27,2	27,4	27,9	28,6
	Mujeres	Millones	7,6	9,6	12,2	13,5	14,9	14,4	14,5	14,8	15,2
	Hombres	Millones	7,8	9,5	12,7	13,7	14,1	12,9	12,9	13,1	13,5
	Jóvenes	Millones	7,0	8,1	9,0	9,8	9,7	9,2	9,4	9,7	9,9
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	6,2	5,9	5,9	6,4	6,6	6,0	5,8	5,8	5,7
	Mujeres	Porcentaje	6,5	6,3	6,3	6,8	7,3	6,8	6,6	6,6	6,5
	Hombres	Porcentaje	6,0	5,5	5,7	6,0	6,0	5,3	5,1	5,1	5,0
	Jóvenes	Porcentaje	10,5	10,0	9,4	10,1	9,7	9,0	8,9	8,9	8,8
Déficit de empleo	Total	Millones		71,9	95,3	101,5	105,0	104,3	105,1		
	Mujeres	Millones		41,7	55,4	59,2	61,6	61,6	62,3		
	Hombres	Millones		30,2	40,0	42,3	43,3	42,7	42,9		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		19,0	19,5	20,3	20,3	19,6	19,2		
	Mujeres	Porcentaje		22,5	23,3	24,3	24,5	23,8	23,3		
	Hombres	Porcentaje		15,6	16,0	16,5	16,4	15,6	15,2		

Cuadro C4. África Subsahariana (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		37,7	54,6	58,2	58,6	60,1	61,6	63,5	65,4
	Mujeres	Millones		23,3	33,2	35,3	35,6	36,5	37,6	38,7	39,8
	Hombres	Millones		14,3	21,4	22,9	23,0	23,6	24,1	24,8	25,5
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		22,4	25,8	26,7	26,1	26,0	25,9	25,8	25,9
	Mujeres	Porcentaje		27,8	31,5	32,6	31,9	31,8	31,7	31,7	31,7
	Hombres	Porcentaje		17,1	20,1	20,9	20,3	20,2	20,1	20,0	20,0
Empleo informal	Total	Millones		269,3	340,2	350,1	363,2	372,2	383,6	394,5	
	Mujeres	Millones		131,2	163,7	166,4	173,1	178,1	183,7	189,0	
	Hombres	Millones		138,1	176,5	183,6	190,1	194,1	199,8	205,4	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		87,7	86,6	87,9	88,4	86,9	86,5	86,3	
	Mujeres	Porcentaje		91,2	89,9	90,3	91,0	90,1	89,8	89,5	
	Hombres	Porcentaje		84,6	83,8	85,9	86,1	84,1	83,8	83,5	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	47,6	64,3	86,0	85,2	88,3	93,3			
Trabajadores independientes	Total	Millones	186,4	242,8	306,6	313,0	322,7	335,2			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	20,3	20,9	21,9	21,4	21,5	21,8			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	79,7	79,1	78,1	78,6	78,5	78,2			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	128,4	124,5	129,6	135,8	138,6	142,5	145,3		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	54,9	40,6	33,0	34,1	33,7	33,3	32,8		

Notas: 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. América Latina y el Caribe

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	221,5	270,5	310,3	294,1	308,5	315,9	319,8	323,3	326,3
	Mujeres	Millones	85,1	110,1	129,5	121,0	128,1	131,8	133,9	135,4	136,6
	Hombres	Millones	136,4	160,4	180,7	173,1	180,4	184,1	185,9	187,9	189,7
	Jóvenes	Millones	54,1	55,2	52,3	47,7	50,5	50,4	49,6	49,2	48,7
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	62,7	63,5	63,5	59,5	61,7	62,5	62,6	62,5	62,4
	Mujeres	Porcentaje	47,1	50,5	51,7	47,7	50,0	50,9	51,1	51,0	50,9
	Hombres	Porcentaje	79,0	77,1	75,8	71,8	74,0	74,8	74,7	74,6	74,4
	Jóvenes	Porcentaje	53,9	51,3	48,6	44,4	47,2	47,4	46,8	46,6	46,4
Empleo	Total	Millones	200,5	251,0	285,4	264,1	280,2	294,1	300,0	303,6	306,7
	Mujeres	Millones	75,0	100,2	117,0	106,4	113,6	120,6	123,9	125,4	126,7
	Hombres	Millones	125,6	150,8	168,4	157,7	166,6	173,5	176,1	178,2	180,0
	Jóvenes	Millones	44,7	47,0	42,9	37,6	40,8	42,8	42,8	42,4	42,0
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	56,8	58,9	58,4	53,4	56,0	58,2	58,7	58,7	58,6
	Mujeres	Porcentaje	41,5	46,0	46,7	42,0	44,3	46,6	47,3	47,3	47,2
	Hombres	Porcentaje	72,7	72,5	70,6	65,4	68,4	70,5	70,7	70,7	70,6
	Jóvenes	Porcentaje	44,6	43,7	39,9	35,0	38,2	40,2	40,4	40,2	40,0
Personas desempleadas	Total	Millones	21,0	19,5	24,8	30,0	28,4	21,8	19,8	19,8	19,6
	Mujeres	Millones	10,1	9,9	12,5	14,6	14,5	11,2	10,0	10,0	9,9
	Hombres	Millones	10,9	9,6	12,3	15,4	13,8	10,6	9,8	9,8	9,7
	Jóvenes	Millones	9,4	8,2	9,4	10,1	9,6	7,6	6,8	6,8	6,7
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	9,5	7,2	8,0	10,2	9,2	6,9	6,2	6,1	6,0
	Mujeres	Porcentaje	11,9	9,0	9,7	12,1	11,3	8,5	7,5	7,4	7,3
	Hombres	Porcentaje	8,0	6,0	6,8	8,9	7,7	5,8	5,3	5,2	5,1
	Jóvenes	Porcentaje	17,4	14,9	18,0	21,2	19,1	15,1	13,6	13,8	13,8
Déficit de empleo	Total	Millones		50,4	58,7	72,9	65,8	54,0	50,1		
	Mujeres	Millones		31,1	34,9	41,3	39,3	32,6	30,1		
	Hombres	Millones		19,3	23,8	31,6	26,4	21,5	19,9		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		16,7	17,1	21,6	19,0	15,5	14,3		
	Mujeres	Porcentaje		23,7	23,0	28,0	25,7	21,3	19,6		
	Hombres	Porcentaje		11,3	12,4	16,7	13,7	11,0	10,2		

Cuadro C5. América Latina y el Caribe (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		21,9	23,0	26,1	23,2	21,7	21,1	21,0	20,9
	Mujeres	Millones		15,1	15,1	16,4	14,9	14,0	13,6	13,6	13,5
	Hombres	Millones		6,8	7,8	9,6	8,3	7,7	7,5	7,4	7,4
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		20,3	21,4	24,3	21,7	20,4	19,9	19,9	19,9
	Mujeres	Porcentaje		28,2	28,5	31,1	28,2	26,7	26,1	26,1	26,1
	Hombres	Porcentaje		12,6	14,4	17,7	15,4	14,3	13,9	13,9	13,9
Empleo informal	Total	Millones		134,6	150,5	136,4	148,3	153,9	155,4	156,9	
	Mujeres	Millones		52,8	60,4	52,9	58,4	61,8	62,9	63,5	
	Hombres	Millones		81,8	90,1	83,4	89,9	92,2	92,6	93,4	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		53,6	52,7	51,6	52,9	52,3	51,8	51,7	
	Mujeres	Porcentaje		52,8	51,7	49,8	51,4	51,2	50,8	50,6	
	Hombres	Porcentaje		54,2	53,5	52,9	54,0	53,1	52,6	52,5	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	121,0	157,8	179,7	165,1	173,7	185,5			
Trabajadores independientes	Total	Millones	79,6	93,2	105,7	99,0	106,5	108,5			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	60,3	62,9	63,0	62,5	62,0	63,1			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	39,7	37,1	37,0	37,5	38,0	36,9			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	18,7	9,4	9,2	10,7	10,0	9,8	9,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	9,3	3,7	3,2	4,1	3,6	3,3	3,3		

Notas: 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. América del Norte

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	162,6	177,3	190,9	188,3	189,6	191,8	194,5	194,3	194,9
	Mujeres	Millones	74,5	82,5	88,3	87,1	87,7	89,0	90,6	90,3	90,6
	Hombres	Millones	88,1	94,7	102,5	101,2	101,9	102,8	103,9	104,0	104,3
	Jóvenes	Millones	26,4	25,0	25,2	24,3	25,1	25,3	25,7	25,3	25,1
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	65,9	63,8	62,9	61,6	61,6	61,9	62,2	61,6	61,3
	Mujeres	Porcentaje	58,9	58,1	57,4	56,1	56,1	56,5	57,0	56,3	56,1
	Hombres	Porcentaje	73,3	69,8	68,7	67,3	67,3	67,4	67,6	67,0	66,7
	Jóvenes	Porcentaje	60,3	51,5	52,1	50,2	51,7	51,8	52,2	51,2	50,9
Empleo	Total	Millones	155,6	160,5	183,4	172,8	179,0	184,5	187,0	186,2	186,5
	Mujeres	Millones	71,3	75,5	85,0	79,7	82,9	85,6	87,3	86,7	86,8
	Hombres	Millones	84,4	84,9	98,5	93,1	96,1	98,8	99,8	99,5	99,7
	Jóvenes	Millones	23,8	20,5	23,0	20,6	22,6	23,2	23,6	23,0	22,7
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	63,1	57,8	60,5	56,5	58,2	59,5	59,8	59,0	58,7
	Mujeres	Porcentaje	56,3	53,2	55,2	51,3	53,1	54,4	54,9	54,1	53,7
	Hombres	Porcentaje	70,2	62,6	66,0	61,9	63,5	64,8	64,9	64,1	63,8
	Jóvenes	Porcentaje	54,5	42,3	47,6	42,4	46,5	47,5	47,9	46,5	46,1
Personas desempleadas	Total	Millones	7,0	16,8	7,4	15,5	10,6	7,3	7,5	8,1	8,4
	Mujeres	Millones	3,2	7,0	3,4	7,4	4,8	3,4	3,3	3,6	3,8
	Hombres	Millones	3,7	9,8	4,1	8,1	5,8	4,0	4,1	4,5	4,6
	Jóvenes	Millones	2,5	4,5	2,2	3,8	2,5	2,1	2,1	2,3	2,4
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	4,3	9,5	3,9	8,2	5,6	3,8	3,8	4,2	4,3
	Mujeres	Porcentaje	4,4	8,5	3,8	8,5	5,4	3,8	3,7	4,0	4,2
	Hombres	Porcentaje	4,2	10,3	4,0	8,0	5,7	3,9	4,0	4,3	4,4
	Jóvenes	Porcentaje	9,6	17,9	8,7	15,5	10,1	8,3	8,3	9,1	9,4
Déficit de empleo	Total	Millones		20,2	9,9	18,8	13,6	10,1	9,6		
	Mujeres	Millones		8,7	4,6	9,0	6,3	4,8	4,5		
	Hombres	Millones		11,5	5,3	9,8	7,3	5,4	5,1		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		11,2	5,1	9,8	7,1	5,2	4,9		
	Mujeres	Porcentaje		10,3	5,1	10,1	7,0	5,3	4,9		
	Hombres	Porcentaje		12,0	5,1	9,5	7,1	5,2	4,9		

Cuadro C6. América del Norte (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		7,3	5,1	6,9	6,0	5,5	5,3	5,4	5,5
	Mujeres	Millones		3,6	2,6	3,4	3,0	2,8	2,6	2,7	2,7
	Hombres	Millones		3,7	2,5	3,5	3,0	2,7	2,7	2,8	2,8
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		15,1	10,6	14,3	12,3	11,3	10,7	11,0	11,2
	Mujeres	Porcentaje		15,3	11,0	14,4	12,5	11,6	10,7	11,0	11,2
	Hombres	Porcentaje		14,9	10,2	14,1	12,0	11,0	10,6	11,0	11,2
Empleo informal	Total	Millones		19,9	18,0	16,1	18,7	16,5	16,6	16,3	
	Mujeres	Millones		9,0	8,0	7,1	8,3	7,3	7,3	7,2	
	Hombres	Millones		11,0	10,0	9,0	10,3	9,3	9,2	9,1	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		12,4	9,8	9,3	10,4	9,0	8,8	8,7	
	Mujeres	Porcentaje		11,9	9,4	8,9	10,0	8,5	8,4	8,3	
	Hombres	Porcentaje		12,9	10,2	9,7	10,7	9,4	9,3	9,1	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	142,6	147,6	170,5	160,2	165,8	171,4			
Trabajadores independientes	Total	Millones	13,1	12,8	13,0	12,6	13,2	13,0			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	91,6	92,0	92,9	92,7	92,6	92,9			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	8,4	8,0	7,1	7,3	7,4	7,1			

Notas: 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. Estados Árabes (no pertenecientes al CCG)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	18,2	23,5	27,7	27,5	28,4	30,1	31,3	32,5	33,5
	Mujeres	Millones	3,2	3,7	4,2	4,2	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1
	Hombres	Millones	14,9	19,8	23,5	23,3	24,1	25,6	26,6	27,5	28,4
	Jóvenes	Millones	5,3	5,8	6,0	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	44,8	41,2	38,9	37,4	37,5	38,5	38,8	38,8	38,9
	Mujeres	Porcentaje	15,8	12,7	11,8	11,3	11,3	11,5	11,7	11,7	11,7
	Hombres	Porcentaje	74,2	70,0	66,2	63,8	63,9	65,8	66,1	66,2	66,2
	Jóvenes	Porcentaje	35,6	29,7	26,0	24,6	24,9	25,1	25,2	25,2	25,2
Empleo	Total	Millones	16,4	21,1	23,5	22,9	23,5	25,2	26,3	27,3	28,2
	Mujeres	Millones	2,8	3,0	3,1	3,0	3,1	3,3	3,4	3,6	3,7
	Hombres	Millones	13,6	18,0	20,4	19,8	20,4	22,0	22,8	23,7	24,5
	Jóvenes	Millones	4,3	4,6	4,1	3,7	3,9	4,2	4,3	4,4	4,5
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	40,4	37,0	33,0	31,1	31,1	32,3	32,5	32,6	32,7
	Mujeres	Porcentaje	13,8	10,6	8,7	8,2	8,3	8,4	8,5	8,5	8,5
	Hombres	Porcentaje	67,3	63,8	57,4	54,2	54,1	56,5	56,8	56,9	57,1
	Jóvenes	Porcentaje	29,1	23,6	17,8	15,8	16,0	16,8	16,8	16,9	16,9
Personas desempleadas	Total	Millones	1,8	2,4	4,2	4,7	4,9	4,9	5,1	5,2	5,3
	Mujeres	Millones	0,4	0,6	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,4	1,4
	Hombres	Millones	1,4	1,8	3,1	3,5	3,7	3,6	3,8	3,8	3,9
	Jóvenes	Millones	1,0	1,2	1,9	2,1	2,2	2,1	2,1	2,2	2,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	9,8	10,1	15,3	16,9	17,2	16,1	16,1	16,0	15,8
	Mujeres	Porcentaje	12,7	16,7	26,0	27,2	27,2	27,1	27,4	27,5	27,5
	Hombres	Porcentaje	9,2	8,9	13,3	15,1	15,4	14,2	14,1	14,0	13,7
	Jóvenes	Porcentaje	18,3	20,7	31,6	35,6	35,7	33,2	33,2	33,2	33,0
Déficit de empleo	Total	Millones		5,5	10,3	11,3	12,0	12,4	13,0		
	Mujeres	Millones		2,0	3,5	3,8	3,9	4,2	4,4		
	Hombres	Millones		3,5	6,8	7,5	8,1	8,2	8,6		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		20,6	30,5	33,1	33,8	32,9	33,1		
	Mujeres	Porcentaje		39,7	53,2	55,3	55,4	56,0	56,3		
	Hombres	Porcentaje		16,1	24,9	27,5	28,5	27,2	27,3		

Cuadro C7. Estados Árabes (no pertenecientes al CCG) (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		7,5	8,9	9,4	9,4	9,5	9,9	10,1	10,4
	Mujeres	Millones		5,5	6,1	6,3	6,3	6,4	6,6	6,8	7,0
	Hombres	Millones		2,0	2,8	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,4
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		38,2	38,8	39,7	38,8	38,4	38,5	38,6	38,6
	Mujeres	Porcentaje		57,2	54,3	54,0	52,8	52,8	53,0	53,1	53,2
	Hombres	Porcentaje		19,8	23,9	25,8	25,3	24,5	24,6	24,7	24,6
Empleo informal	Total	Millones		13,5	15,7	15,5	16,1	17,1	17,9	18,6	
	Mujeres	Millones		1,7	1,6	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	
	Hombres	Millones		11,8	14,1	13,9	14,5	15,5	16,1	16,7	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		63,9	66,9	67,7	68,5	67,9	68,1	68,2	
	Mujeres	Porcentaje		54,4	50,8	50,7	51,3	51,3	51,4	51,3	
	Hombres	Porcentaje		65,5	69,4	70,3	71,1	70,4	70,7	70,7	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	9,5	13,5	15,2	14,7	15,2	16,4			
Trabajadores independientes	Total	Millones	6,8	7,5	8,3	8,1	8,3	8,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	58,3	64,2	64,6	64,4	64,6	65,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	41,7	35,8	35,4	35,6	35,4	35,0			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	0,2	0,3	5,1	5,4	5,7	6,3	7,0		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	1,5	1,5	21,7	23,8	24,3	25,1	26,5		

Notas: 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. Estados Árabes (pertenecientes al CCG)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	11,4	21,5	29,9	30,0	30,2	30,7	31,3	31,7	32,2
	Mujeres	Millones	1,6	3,3	5,2	5,9	6,2	6,4	6,6	6,7	6,9
	Hombres	Millones	9,8	18,2	24,7	24,2	23,9	24,3	24,7	24,9	25,3
	Jóvenes	Millones	1,7	2,8	2,4	2,3	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	56,6	61,7	66,6	66,9	67,7	68,1	68,2	68,0	67,8
	Mujeres	Porcentaje	21,3	26,5	32,9	36,4	38,7	39,0	39,3	39,3	39,3
	Hombres	Porcentaje	77,5	81,3	85,0	83,9	84,1	84,8	84,8	84,7	84,6
	Jóvenes	Porcentaje	27,8	30,4	28,7	28,6	29,7	31,1	31,4	31,4	31,6
Empleo	Total	Millones	11,0	20,7	28,8	28,4	28,8	29,5	30,1	30,6	31,1
	Mujeres	Millones	1,5	2,9	4,6	5,0	5,5	5,7	5,9	6,0	6,2
	Hombres	Millones	9,5	17,7	24,2	23,4	23,3	23,8	24,2	24,6	24,9
	Jóvenes	Millones	1,5	2,4	2,0	1,8	1,9	2,0	2,1	2,1	2,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	54,5	59,2	64,0	63,2	64,5	65,4	65,7	65,6	65,6
	Mujeres	Porcentaje	19,8	23,5	28,5	31,3	33,8	34,6	35,0	35,0	35,2
	Hombres	Porcentaje	75,1	79,1	83,5	81,1	81,9	83,0	83,4	83,4	83,4
	Jóvenes	Porcentaje	23,6	26,0	24,3	22,8	25,1	27,0	27,4	27,5	27,7
Personas desempleadas	Total	Millones	0,4	0,9	1,1	1,6	1,4	1,2	1,1	1,1	1,1
	Mujeres	Millones	0,1	0,4	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7
	Hombres	Millones	0,3	0,5	0,4	0,8	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
	Jóvenes	Millones	0,3	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,6	4,0	3,8	5,5	4,7	4,0	3,7	3,5	3,4
	Mujeres	Porcentaje	6,8	11,2	13,3	14,2	12,6	11,2	10,9	10,8	10,5
	Hombres	Porcentaje	3,1	2,7	1,8	3,3	2,6	2,1	1,7	1,6	1,4
	Jóvenes	Porcentaje	15,0	14,3	15,3	20,5	15,5	13,1	12,8	12,7	12,2
Déficit de empleo	Total	Millones		3,7	4,9	5,9	5,2	4,6	4,5		
	Mujeres	Millones		1,9	3,1	3,6	3,3	2,9	3,0		
	Hombres	Millones		1,8	1,8	2,3	1,9	1,7	1,4		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		15,3	14,6	17,1	15,2	13,5	12,9		
	Mujeres	Porcentaje		39,2	40,5	41,5	37,4	34,0	34,1		
	Hombres	Porcentaje		9,4	6,9	9,0	7,6	6,6	5,6		

Cuadro C8. Estados Árabes (pertenecientes al CCG) (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		1,8	1,2	1,5	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3
	Mujeres	Millones		1,1	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	Hombres	Millones		0,7	0,4	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		20,1	14,3	18,5	17,1	16,4	15,6	15,7	15,7
	Mujeres	Porcentaje		29,0	23,0	25,5	23,1	22,7	21,7	21,9	22,0
	Hombres	Porcentaje		13,7	7,7	12,8	12,1	11,0	10,2	10,0	9,8
Empleo informal	Total	Millones		7,6	10,3	10,0	10,3	10,5	10,7	10,7	
	Mujeres	Millones		0,9	1,5	1,6	1,8	1,8	1,9	1,9	
	Hombres	Millones		6,7	8,9	8,4	8,5	8,7	8,8	8,8	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		37,0	35,8	35,4	35,8	35,6	35,4	35,1	
	Mujeres	Porcentaje		32,1	32,1	32,6	32,2	31,9	31,8	31,6	
	Hombres	Porcentaje		37,8	36,5	35,9	36,6	36,5	36,3	36,0	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	10,4	19,9	27,5	27,1	27,3	28,0			
Trabajadores independientes	Total	Millones	0,6	0,7	10,3	10,3	10,5	10,5			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	94,7	96,6	95,6	95,5	95,0	95,0			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	5,3	3,4	4,4	4,5	5,0	5,0			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	0	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	0,1	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		

Notas: 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. Asia Oriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	851,0	902,2	914,1	901,4	918,4	921,2	919,7	919,7	920,8
	Mujeres	Millones	381,7	398,2	411,5	405,3	415,8	415,8	415,0	414,7	414,9
	Hombres	Millones	469,3	504,0	502,6	496,1	502,6	505,4	504,7	505,1	505,9
	Jóvenes	Millones	152,3	139,4	93,3	86,9	89,3	88,6	88,6	88,8	89,0
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	74,5	69,5	66,8	65,6	66,5	66,4	66,0	65,7	65,5
	Mujeres	Porcentaje	67,2	61,7	60,4	59,3	60,5	60,3	59,9	59,5	59,3
	Hombres	Porcentaje	81,7	77,2	73,0	71,8	72,4	72,5	72,1	71,8	71,6
	Jóvenes	Porcentaje	64,6	55,4	49,2	46,4	48,2	48,0	47,9	47,7	47,6
Empleo	Total	Millones	822,0	861,5	874,6	858,5	878,3	878,0	876,9	876,8	877,6
	Mujeres	Millones	370,3	382,5	395,9	388,4	399,8	398,7	398,1	397,7	397,9
	Hombres	Millones	451,7	478,9	478,7	470,1	478,5	479,3	478,8	479,1	479,8
	Jóvenes	Millones	141,6	125,8	83,8	76,4	78,8	76,4	75,6	75,8	75,9
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	72,0	66,3	63,9	62,4	63,6	63,3	62,9	62,6	62,4
	Mujeres	Porcentaje	65,2	59,2	58,1	56,8	58,2	57,8	57,4	57,1	56,9
	Hombres	Porcentaje	78,7	73,3	69,6	68,0	69,0	68,8	68,4	68,1	67,9
	Jóvenes	Porcentaje	60,0	50,0	44,2	40,9	42,5	41,3	40,9	40,7	40,6
Personas desempleadas	Total	Millones	29,0	40,8	39,5	42,9	40,1	43,1	42,9	43,0	43,1
	Mujeres	Millones	11,4	15,7	15,6	16,9	16,0	17,1	17,0	17,0	17,0
	Hombres	Millones	17,6	25,1	23,9	26,0	24,2	26,0	25,9	26,0	26,1
	Jóvenes	Millones	10,7	13,6	9,5	10,4	10,5	12,2	13,0	13,0	13,1
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,4	4,5	4,3	4,8	4,4	4,7	4,7	4,7	4,7
	Mujeres	Porcentaje	3,0	3,9	3,8	4,2	3,8	4,1	4,1	4,1	4,1
	Hombres	Porcentaje	3,8	5,0	4,8	5,2	4,8	5,2	5,1	5,2	5,2
	Jóvenes	Porcentaje	7,0	9,8	10,2	12,0	11,7	13,8	14,7	14,7	14,7
Déficit de empleo	Total	Millones		87,5	76,8	83,0	77,4	79,7	78,8		
	Mujeres	Millones		41,8	36,4	40,3	36,6	37,6	36,9		
	Hombres	Millones		45,8	40,4	42,8	40,8	42,2	41,9		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		9,2	8,1	8,8	8,1	8,3	8,2		
	Mujeres	Porcentaje		9,8	8,4	9,4	8,4	8,6	8,5		
	Hombres	Porcentaje		8,7	7,8	8,3	7,9	8,1	8,1		

Cuadro C9. Asia Oriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		40,1	21,2	23,7	21,0	21,8	22,4	22,6	22,8
	Mujeres	Millones		23,0	11,7	12,6	11,2	11,5	11,6	11,7	11,8
	Hombres	Millones		17,2	9,6	11,1	9,8	10,3	10,7	10,9	11,0
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		15,9	11,2	12,7	11,3	11,8	12,1	12,2	12,2
	Mujeres	Porcentaje		19,2	13,2	14,4	13,0	13,4	13,6	13,6	13,7
	Hombres	Porcentaje		13,0	9,5	11,1	9,9	10,4	10,8	10,9	11,0
Empleo informal	Total	Millones		467,8	426,9	415,9	431,6	415,6	410,2	405,5	
	Mujeres	Millones		203,3	189,6	180,8	190,2	183,9	181,3	179,1	
	Hombres	Millones		264,5	237,2	235,1	241,4	231,7	228,8	226,4	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		54,3	48,8	48,4	49,1	47,3	46,8	46,2	
	Mujeres	Porcentaje		53,1	47,9	46,6	47,6	46,1	45,6	45,0	
	Hombres	Porcentaje		55,2	49,6	50,0	50,4	48,3	47,8	47,3	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	352,3	443,6	498,1	488,5	502,2	505,7			
Trabajadores independientes	Total	Millones	469,8	417,9	376,4	370,0	376,1	372,4			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	42,9	51,5	57,0	56,9	57,2	57,6			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	57,1	48,5	43,0	43,1	42,8	42,4			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	296,8	120,5	3,3	3,0	2,8	3,1	3,1		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	36,1	14,0	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4		

Notas: 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. Asia Sudoriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	246,4	294,0	333,5	330,2	330,1	338,9	344,4	348,2	351,1
	Mujeres	Millones	103,1	121,8	139,3	137,5	138,1	141,2	143,8	145,2	146,3
	Hombres	Millones	143,3	172,2	194,1	192,8	192,1	197,7	200,6	202,9	204,8
	Jóvenes	Millones	54,9	53,1	49,6	47,2	45,2	45,8	46,7	47,0	47,1
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	68,5	67,7	67,2	65,7	64,9	65,9	66,2	66,1	65,9
	Mujeres	Porcentaje	56,6	55,6	55,7	54,3	53,9	54,5	54,8	54,7	54,5
	Hombres	Porcentaje	80,6	79,9	78,9	77,3	76,2	77,6	77,8	77,7	77,5
	Jóvenes	Porcentaje	53,9	49,4	46,0	43,8	42,0	42,5	43,2	43,3	43,3
Empleo	Total	Millones	236,8	284,4	325,4	320,4	319,6	330,2	335,8	339,6	342,5
	Mujeres	Millones	99,0	117,7	136,1	133,5	134,0	137,8	140,3	141,8	142,9
	Hombres	Millones	137,8	166,7	189,3	186,8	185,6	192,5	195,5	197,8	199,6
	Jóvenes	Millones	48,8	47,9	45,2	42,4	40,4	41,2	42,2	42,5	42,6
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	65,8	65,4	65,6	63,8	62,9	64,2	64,5	64,5	64,3
	Mujeres	Porcentaje	54,3	53,7	54,4	52,7	52,3	53,2	53,5	53,4	53,2
	Hombres	Porcentaje	77,6	77,4	76,9	75,0	73,6	75,5	75,8	75,7	75,5
	Jóvenes	Porcentaje	47,9	44,6	42,0	39,4	37,5	38,2	39,0	39,2	39,2
Personas desempleadas	Total	Millones	9,6	9,6	8,0	9,9	10,5	8,7	8,6	8,6	8,6
	Mujeres	Millones	4,1	4,1	3,2	3,9	4,0	3,5	3,4	3,4	3,4
	Hombres	Millones	5,5	5,4	4,8	5,9	6,4	5,3	5,1	5,1	5,2
	Jóvenes	Millones	6,1	5,2	4,4	4,8	4,8	4,6	4,5	4,5	4,5
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	3,9	3,3	2,4	3,0	3,2	2,6	2,5	2,5	2,4
	Mujeres	Porcentaje	4,0	3,4	2,3	2,9	2,9	2,5	2,4	2,4	2,3
	Hombres	Porcentaje	3,8	3,2	2,5	3,1	3,4	2,7	2,6	2,5	2,5
	Jóvenes	Porcentaje	11,0	9,8	8,8	10,1	10,6	10,1	9,7	9,6	9,5
Déficit de empleo	Total	Millones		26,5	22,4	26,7	32,1	24,0	22,6		
	Mujeres	Millones		15,3	12,3	13,4	16,5	12,0	11,3		
	Hombres	Millones		11,2	10,2	13,3	15,5	12,0	11,3		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		8,5	6,5	7,7	9,1	6,8	6,3		
	Mujeres	Porcentaje		11,5	8,3	9,1	11,0	8,0	7,4		
	Hombres	Porcentaje		6,3	5,1	6,6	7,7	5,9	5,5		

Cuadro C10. Asia Sudoriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		21,9	18,8	20,3	20,0	19,2	19,0	19,0	19,0
	Mujeres	Millones		14,0	11,6	12,0	11,5	11,3	11,2	11,3	11,3
	Hombres	Millones		7,9	7,2	8,3	8,6	7,9	7,8	7,7	7,7
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		20,3	17,5	18,8	18,6	17,8	17,6	17,5	17,5
	Mujeres	Porcentaje		26,5	22,1	22,8	21,8	21,5	21,3	21,3	21,4
	Hombres	Porcentaje		14,4	13,0	15,0	15,5	14,3	14,0	13,9	13,9
Empleo informal	Total	Millones		225,7	229,1	225,1	228,5	231,2	234,3	235,5	
	Mujeres	Millones		93,5	95,8	92,4	95,2	96,3	97,5	97,9	
	Hombres	Millones		132,2	133,3	132,7	133,3	134,9	136,8	137,5	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		79,4	70,4	70,3	71,5	70,0	69,8	69,3	
	Mujeres	Porcentaje		79,5	70,4	69,2	71,0	69,9	69,5	69,1	
	Hombres	Porcentaje		79,3	70,4	71,0	71,8	70,1	70,0	69,5	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	79,6	119,0	163,9	158,9	159,3	165,4			
Trabajadores independientes	Total	Millones	157,2	165,4	161,5	161,5	160,4	164,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	33,6	41,8	50,4	49,6	49,8	50,1			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	66,4	58,2	49,6	50,4	50,2	49,9			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	75,9	30,1	10,4	9,5	9,3	8,0	7,4		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	32,0	10,6	3,2	3,0	2,9	2,4	2,2		

Notas: 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. Asia Meridional

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	523,2	632,3	717,6	718,6	739,4	762,4	806,0	810,3	825,6
	Mujeres	Millones	127,8	158,3	183,0	182,1	190,2	197,7	225,5	220,9	223,9
	Hombres	Millones	395,4	474,0	534,6	536,5	549,2	564,6	580,5	589,4	601,7
	Jóvenes	Millones	125,2	126,6	114,5	113,4	114,3	115,6	119,3	116,7	117,8
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	55,7	53,6	51,3	50,5	51,2	52,0	54,2	53,6	53,8
	Mujeres	Porcentaje	28,0	27,4	26,6	26,1	26,8	27,5	30,8	29,7	29,6
	Hombres	Porcentaje	81,9	78,6	75,1	74,1	74,7	75,8	76,7	76,7	77,1
	Jóvenes	Porcentaje	43,4	37,4	31,8	31,3	31,4	31,6	32,6	31,8	32,1
Empleo	Total	Millones	486,6	586,0	671,8	664,1	691,4	722,8	765,0	768,9	783,2
	Mujeres	Millones	118,2	145,9	170,7	168,6	177,7	186,6	214,1	209,8	212,4
	Hombres	Millones	368,4	440,2	501,1	495,5	513,7	536,2	550,9	559,1	570,9
	Jóvenes	Millones	109,5	107,0	92,3	89,8	93,3	97,1	99,9	96,9	97,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	51,8	49,7	48,0	46,7	47,8	49,3	51,4	50,9	51,0
	Mujeres	Porcentaje	25,8	25,3	24,9	24,1	25,0	25,9	29,3	28,2	28,1
	Hombres	Porcentaje	76,3	73,0	70,4	68,4	69,9	71,9	72,8	72,7	73,1
	Jóvenes	Porcentaje	38,0	31,6	25,6	24,8	25,6	26,6	27,3	26,4	26,5
Personas desempleadas	Total	Millones	36,6	46,2	45,8	54,5	48,1	39,6	41,0	41,4	42,3
	Mujeres	Millones	9,6	12,4	12,3	13,5	12,5	11,2	11,4	11,1	11,5
	Hombres	Millones	26,9	33,8	33,5	41,0	35,6	28,4	29,6	30,3	30,9
	Jóvenes	Millones	15,7	19,7	22,2	23,5	21,0	18,5	19,4	19,7	20,6
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	7,0	7,3	6,4	7,6	6,5	5,2	5,1	5,1	5,1
	Mujeres	Porcentaje	7,5	7,9	6,7	7,4	6,6	5,6	5,1	5,0	5,1
	Hombres	Porcentaje	6,8	7,1	6,3	7,6	6,5	5,0	5,1	5,1	5,1
	Jóvenes	Porcentaje	12,5	15,5	19,4	20,8	18,3	16,0	16,2	16,9	17,5
Déficit de empleo	Total	Millones		89,2	82,6	93,9	83,7	75,3	78,6		
	Mujeres	Millones		31,8	29,7	31,4	29,3	28,5	31,3		
	Hombres	Millones		57,5	52,9	62,5	54,4	46,7	47,3		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,2	11,0	12,4	10,8	9,4	9,3		
	Mujeres	Porcentaje		17,9	14,8	15,7	14,2	13,3	12,8		
	Hombres	Porcentaje		11,5	9,6	11,2	9,6	8,0	7,9		

Cuadro C11. Asia Meridional (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		100,5	111,1	114,1	107,1	101,8	101,8	102,8	103,2
	Mujeres	Millones		81,5	83,6	82,3	80,4	78,7	78,3	78,7	78,9
	Hombres	Millones		19,0	27,5	31,8	26,7	23,1	23,5	24,1	24,3
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		29,7	30,8	31,5	29,4	27,9	27,8	28,0	28,1
	Mujeres	Porcentaje		49,8	48,3	47,3	46,0	44,9	44,5	44,7	44,7
	Hombres	Porcentaje		10,9	14,7	16,9	14,1	12,2	12,3	12,6	12,7
Empleo informal	Total	Millones		504,9	584,0	586,0	605,7	628,3	667,2	666,2	
	Mujeres	Millones		131,8	153,2	153,3	161,1	167,7	194,2	188,9	
	Hombres	Millones		373,0	430,8	432,7	444,6	460,7	473,0	477,2	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		86,1	86,9	88,2	87,6	86,9	87,2	86,6	
	Mujeres	Porcentaje		90,4	89,7	90,9	90,7	89,9	90,7	90,1	
	Hombres	Porcentaje		84,7	86,0	87,3	86,5	85,9	85,9	85,4	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	100,6	131,8	203,0	186,5	198,2	206,0			
Trabajadores independientes	Total	Millones	385,9	454,3	468,9	477,6	493,1	516,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	20,7	22,5	30,2	28,1	28,7	28,5			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	79,3	77,5	69,8	71,9	71,3	71,5			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	178,7	133,3	63,9	76,9	68,5	63,4	60,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	36,7	22,8	9,5	11,6	9,9	8,8	8,0		

Notas: 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. El Pacífico

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	14,8	17,5	20,6	20,7	21,2	21,7	22,1	22,3	22,6
	Mujeres	Millones	6,6	8,0	9,7	9,7	10,0	10,2	10,4	10,4	10,5
	Hombres	Millones	8,3	9,5	11,0	11,0	11,2	11,5	11,7	11,9	12,0
	Jóvenes	Millones	3,0	3,3	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	64,9	62,8	62,9	62,1	62,6	63,0	63,2	62,9	62,8
	Mujeres	Porcentaje	57,0	57,0	58,5	57,8	58,5	58,8	59,0	58,6	58,4
	Hombres	Porcentaje	72,8	68,7	67,3	66,5	66,7	67,3	67,5	67,4	67,2
	Jóvenes	Porcentaje	64,7	57,3	56,1	54,8	55,8	55,9	55,7	55,0	54,6
Empleo	Total	Millones	14,0	16,6	19,7	19,6	20,2	20,9	21,3	21,5	21,7
	Mujeres	Millones	6,2	7,6	9,2	9,2	9,5	9,8	10,0	10,1	10,2
	Hombres	Millones	7,8	9,0	10,5	10,4	10,7	11,1	11,3	11,4	11,5
	Jóvenes	Millones	2,7	2,9	3,1	3,0	3,2	3,3	3,3	3,2	3,2
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	61,1	59,7	60,0	58,6	59,7	60,8	60,9	60,6	60,4
	Mujeres	Porcentaje	53,9	54,1	55,9	54,6	55,9	56,8	56,9	56,5	56,3
	Hombres	Porcentaje	68,4	65,3	64,1	62,6	63,4	64,8	65,0	64,7	64,6
	Jóvenes	Porcentaje	57,6	51,1	50,2	48,0	50,2	51,4	51,1	50,3	49,8
Personas desempleadas	Total	Millones	0,9	0,9	1,0	1,2	1,0	0,8	0,8	0,8	0,9
	Mujeres	Millones	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
	Hombres	Millones	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,4	0,4	0,5	0,5
	Jóvenes	Millones	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	5,8	5,0	4,7	5,7	4,7	3,6	3,6	3,7	3,8
	Mujeres	Porcentaje	5,5	5,1	4,5	5,5	4,4	3,5	3,4	3,6	3,7
	Hombres	Porcentaje	6,1	4,9	4,8	5,8	4,9	3,8	3,8	3,9	4,0
	Jóvenes	Porcentaje	11,0	10,9	10,4	12,3	10,2	8,1	8,3	8,6	8,8
Déficit de empleo	Total	Millones		1,6	1,8	2,1	1,8	1,6	1,5		
	Mujeres	Millones		0,8	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8		
	Hombres	Millones		0,8	0,9	1,1	0,9	0,8	0,8		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		8,8	8,3	9,5	8,0	6,9	6,7		
	Mujeres	Porcentaje		9,5	8,4	9,3	8,3	7,3	7,0		
	Hombres	Porcentaje		8,3	8,2	9,7	7,7	6,5	6,3		

Cuadro C12. El Pacífico (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
	Mujeres	Millones		0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
	Hombres	Millones		0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		18,9	18,0	19,4	18,8	18,3	18,5	18,7	18,9
	Mujeres	Porcentaje		20,8	19,5	20,8	20,2	19,8	20,0	20,2	20,4
	Hombres	Porcentaje		17,1	16,6	18,1	17,5	17,0	17,1	17,3	17,4
Empleo informal	Total	Millones		5,9	6,8	6,7	7,0	7,3	7,4	7,4	
	Mujeres	Millones		2,8	3,3	3,2	3,3	3,4	3,5	3,5	
	Hombres	Millones		3,2	3,6	3,5	3,7	3,9	3,9	3,9	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		35,9	34,7	34,4	34,6	34,9	34,7	34,7	
	Mujeres	Porcentaje		36,9	35,4	35,1	34,9	34,9	34,8	34,8	
	Hombres	Porcentaje		35,0	34,2	33,7	34,4	34,8	34,7	34,6	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	9,8	12,2	14,6	14,4	15,0	15,1			
Trabajadores independientes	Total	Millones	4,2	4,3	5,1	5,1	5,3	5,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	70,0	73,8	74,2	73,8	74,0	72,4			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	30,0	26,2	25,8	26,2	26,0	27,6			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	0,9		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	5,3	4,4	5,0	5,0	5,0	4,9	5,3		

Notas: 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. Europa del Norte, Meridional y Occidental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	197,6	214,2	223,6	220,9	222,9	225,1	226,6	226,6	226,6
	Mujeres	Millones	85,9	97,4	104,0	102,8	104,2	105,3	106,0	105,8	105,7
	Hombres	Millones	111,7	116,8	119,6	118,1	118,7	119,8	120,5	120,8	120,9
	Jóvenes	Millones	25,3	23,4	21,6	20,8	21,1	21,9	22,3	22,1	21,8
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	56,4	57,7	58,5	57,6	58,0	58,5	58,7	58,6	58,5
	Mujeres	Porcentaje	47,4	50,9	52,9	52,2	52,8	53,3	53,5	53,3	53,2
	Hombres	Porcentaje	66,2	65,0	64,4	63,3	63,5	64,0	64,2	64,1	64,0
	Jóvenes	Porcentaje	47,5	45,0	43,6	42,1	42,9	44,5	45,5	45,1	44,6
Empleo	Total	Millones	180,2	193,0	208,1	204,7	206,6	210,9	212,6	212,3	212,3
	Mujeres	Millones	77,2	87,8	96,5	95,1	96,3	98,3	99,2	98,9	98,8
	Hombres	Millones	103,1	105,2	111,6	109,6	110,3	112,6	113,3	113,4	113,5
	Jóvenes	Millones	21,0	18,5	18,4	17,3	17,7	18,8	19,2	18,9	18,7
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	51,5	52,0	54,4	53,4	53,8	54,8	55,1	54,9	54,8
	Mujeres	Porcentaje	42,5	45,8	49,1	48,3	48,8	49,7	50,1	49,8	49,7
	Hombres	Porcentaje	61,1	58,6	60,0	58,8	59,0	60,1	60,4	60,2	60,1
	Jóvenes	Porcentaje	39,5	35,5	37,1	35,1	35,8	38,2	39,2	38,6	38,1
Personas desempleadas	Total	Millones	17,4	21,2	15,5	16,2	16,3	14,2	14,0	14,3	14,3
	Mujeres	Millones	8,8	9,6	7,5	7,7	7,9	7,0	6,8	6,9	6,9
	Hombres	Millones	8,6	11,5	8,0	8,4	8,4	7,2	7,2	7,4	7,4
	Jóvenes	Millones	4,3	4,9	3,2	3,5	3,5	3,1	3,1	3,2	3,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	8,8	9,9	6,9	7,3	7,3	6,3	6,2	6,3	6,3
	Mujeres	Porcentaje	10,2	9,9	7,2	7,5	7,6	6,6	6,4	6,5	6,5
	Hombres	Porcentaje	7,7	9,9	6,7	7,2	7,1	6,0	6,0	6,1	6,1
	Jóvenes	Porcentaje	16,9	21,1	14,9	16,6	16,4	14,1	13,9	14,4	14,5
Déficit de empleo	Total	Millones		35,8	30,1	34,1	32,9	29,6	28,3		
	Mujeres	Millones		18,5	16,0	17,9	17,4	15,8	15,0		
	Hombres	Millones		17,3	14,1	16,1	15,5	13,8	13,3		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		15,6	12,6	14,3	13,7	12,3	11,8		
	Mujeres	Porcentaje		17,4	14,2	15,9	15,3	13,9	13,1		
	Hombres	Porcentaje		14,1	11,2	12,8	12,3	10,9	10,5		

Cuadro C13. Europa del Norte, Meridional y Occidental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		6,9	5,3	5,8	5,4	4,9	4,9	5,0	5,0
	Mujeres	Millones		3,4	2,5	2,7	2,5	2,3	2,3	2,3	2,3
	Hombres	Millones		3,4	2,8	3,1	2,9	2,6	2,6	2,6	2,6
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		13,2	10,8	11,8	11,0	10,0	10,0	10,1	10,1
	Mujeres	Porcentaje		13,5	10,6	11,4	10,6	9,7	9,6	9,7	9,7
	Hombres	Porcentaje		12,9	10,9	12,1	11,3	10,3	10,3	10,5	10,5
Empleo informal	Total	Millones		16,1	19,6	18,6	19,0	19,0	18,7	18,2	
	Mujeres	Millones		7,5	9,1	8,5	8,8	8,7	8,6	8,4	
	Hombres	Millones		8,6	10,5	10,0	10,3	10,3	10,1	9,8	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		8,4	9,4	9,1	9,2	9,0	8,8	8,6	
	Mujeres	Porcentaje		8,6	9,5	9,0	9,1	8,9	8,7	8,5	
	Hombres	Porcentaje		8,2	9,4	9,1	9,3	9,1	8,9	8,6	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	149,9	162,0	177,0	174,3	176,0	179,5			
Trabajadores independientes	Total	Millones	30,3	31,0	31,1	30,5	30,5	31,3			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	83,2	84,0	85,1	85,1	85,2	85,1			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	16,8	16,0	14,9	14,9	14,8	14,9			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	0,1	0	0	0	0	0	0		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	0,1	0	0	0	0	0	0		

Notas: 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. Europa Oriental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	147,8	148,7	146,2	144,8	144,7	143,8	141,9	140,5	139,4
	Mujeres	Millones	71,1	71,3	69,2	68,5	68,6	68,4	67,5	66,7	66,1
	Hombres	Millones	76,7	77,4	77,0	76,3	76,0	75,3	74,4	73,8	73,2
	Jóvenes	Millones	19,6	15,7	9,7	9,1	8,9	8,5	8,5	8,8	9,0
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	59,4	59,4	59,7	59,3	59,5	59,5	58,9	58,4	58,0
	Mujeres	Porcentaje	53,2	52,9	52,5	52,1	52,5	52,6	52,1	51,5	51,1
	Hombres	Porcentaje	66,5	66,9	68,1	67,6	67,7	67,6	67,0	66,4	65,9
	Jóvenes	Porcentaje	40,9	37,8	33,6	31,9	31,0	29,5	29,1	29,4	29,6
Empleo	Total	Millones	131,1	136,9	139,3	136,8	137,1	137,4	136,2	134,8	133,9
	Mujeres	Millones	63,1	66,1	66,0	64,8	65,0	65,2	64,6	63,9	63,4
	Hombres	Millones	68,0	70,8	73,3	72,0	72,1	72,2	71,5	71,0	70,5
	Jóvenes	Millones	15,2	12,8	8,4	7,7	7,5	7,3	7,4	7,6	7,8
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	52,7	54,7	56,9	56,0	56,4	56,9	56,6	56,1	55,7
	Mujeres	Porcentaje	47,2	49,0	50,1	49,3	49,7	50,1	49,9	49,3	49,0
	Hombres	Porcentaje	59,0	61,3	64,8	63,8	64,3	64,7	64,4	63,9	63,4
	Jóvenes	Porcentaje	31,7	30,9	29,0	26,9	26,1	25,4	25,3	25,5	25,8
Personas desempleadas	Total	Millones	16,7	11,8	6,8	8,0	7,5	6,4	5,7	5,7	5,5
	Mujeres	Millones	7,9	5,3	3,1	3,7	3,6	3,2	2,8	2,8	2,8
	Hombres	Millones	8,7	6,5	3,7	4,3	3,9	3,2	2,9	2,8	2,8
	Jóvenes	Millones	4,4	2,9	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	1,2	1,2
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	11,3	7,9	4,7	5,5	5,2	4,4	4,0	4,0	4,0
	Mujeres	Porcentaje	11,2	7,4	4,5	5,5	5,2	4,7	4,2	4,2	4,2
	Hombres	Porcentaje	11,4	8,4	4,8	5,6	5,1	4,2	3,8	3,8	3,8
	Jóvenes	Porcentaje	22,5	18,4	13,7	15,7	15,6	14,0	13,2	13,2	12,8
Déficit de empleo	Total	Millones		21,7	14,3	15,7	14,1	13,4	12,0		
	Mujeres	Millones		10,9	7,4	8,2	7,3	7,1	6,3		
	Hombres	Millones		10,8	6,9	7,5	6,7	6,3	5,7		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		13,7	9,3	10,3	9,3	8,9	8,1		
	Mujeres	Porcentaje		14,2	10,1	11,2	10,1	9,8	8,9		
	Hombres	Porcentaje		13,2	8,6	9,5	8,5	8,0	7,3		

Cuadro C14. Europa Oriental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		6,1	3,4	3,6	3,6	3,5	3,3	3,5	3,5
	Mujeres	Millones		3,6	2,0	2,1	2,1	2,0	1,9	2,0	2,0
	Hombres	Millones		2,5	1,4	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		14,7	11,7	12,6	12,8	12,1	11,4	11,6	11,7
	Mujeres	Porcentaje		17,5	13,9	14,7	14,9	14,2	13,2	13,5	13,7
	Hombres	Porcentaje		12,0	9,6	10,6	10,7	10,2	9,7	9,8	9,8
Empleo informal	Total	Millones		28,8	28,8	27,9	28,5	26,7	26,1	25,6	
	Mujeres	Millones		13,3	12,9	12,5	12,8	12,0	11,7	11,5	
	Hombres	Millones		15,5	15,9	15,4	15,7	14,7	14,4	14,1	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		21,0	20,6	20,4	20,8	19,5	19,2	19,0	
	Mujeres	Porcentaje		20,1	19,6	19,3	19,6	18,4	18,2	18,0	
	Hombres	Porcentaje		21,9	21,6	21,3	21,8	20,4	20,1	19,9	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	114,3	118,1	122,1	119,7	120,4	120,6			
Trabajadores independientes	Total	Millones	16,8	18,8	17,2	17,1	16,8	16,8			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	87,2	86,3	87,6	87,5	87,8	87,8			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	12,8	13,7	12,4	12,5	12,2	12,2			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	1,4	0	0	0	0	0	0		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	1,0	0	0	0	0	0	0		

Notas: 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 Central y Occidental

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Población activa	Total	Millones	55,9	64,7	76,5	74,4	76,7	79,0	80,1	80,9	81,6
	Mujeres	Millones	21,2	24,7	29,8	28,8	29,9	31,0	31,5	31,8	32,0
	Hombres	Millones	34,7	40,1	46,7	45,6	46,8	47,9	48,6	49,1	49,6
	Jóvenes	Millones	12,1	12,0	11,7	10,8	11,1	11,4	11,4	11,5	11,6
Tasa de actividad	Total	Porcentaje	57,7	55,1	56,8	54,7	55,8	56,8	56,9	56,8	56,6
	Mujeres	Porcentaje	42,7	41,1	43,4	41,5	42,6	43,7	43,9	43,8	43,6
	Hombres	Porcentaje	73,5	69,7	70,8	68,5	69,5	70,4	70,5	70,4	70,2
	Jóvenes	Porcentaje	44,5	39,1	41,1	38,2	39,5	40,5	40,6	40,5	40,3
Empleo	Total	Millones	50,7	59,3	69,6	67,7	70,1	73,0	74,4	75,1	75,7
	Mujeres	Millones	18,8	22,6	26,9	26,1	27,1	28,4	28,9	29,2	29,4
	Hombres	Millones	31,8	36,7	42,7	41,6	43,1	44,7	45,5	45,9	46,4
	Jóvenes	Millones	10,0	10,2	9,7	8,9	9,2	9,7	9,8	9,9	9,9
Tasa de ocupación	Total	Porcentaje	52,3	50,5	51,7	49,8	51,0	52,5	52,9	52,7	52,5
	Mujeres	Porcentaje	37,9	37,6	39,2	37,6	38,6	40,0	40,3	40,2	39,9
	Hombres	Porcentaje	67,3	63,9	64,7	62,5	63,9	65,6	66,0	65,8	65,6
	Jóvenes	Porcentaje	36,7	33,2	33,8	31,4	32,8	34,5	34,9	34,8	34,6
Personas desempleadas	Total	Millones	5,2	5,4	6,9	6,7	6,6	5,9	5,7	5,8	5,9
	Mujeres	Millones	2,3	2,1	2,9	2,7	2,8	2,7	2,6	2,6	2,7
	Hombres	Millones	2,9	3,3	4,0	4,0	3,8	3,3	3,1	3,2	3,2
	Jóvenes	Millones	2,1	1,8	2,1	1,9	1,9	1,7	1,6	1,6	1,6
Tasa de desempleo	Total	Porcentaje	9,4	8,3	9,0	9,0	8,6	7,5	7,1	7,2	7,3
	Mujeres	Porcentaje	11,0	8,4	9,6	9,4	9,4	8,6	8,2	8,3	8,3
	Hombres	Porcentaje	8,4	8,3	8,6	8,7	8,0	6,8	6,4	6,5	6,6
	Jóvenes	Porcentaje	17,5	15,0	17,6	17,8	16,9	14,8	13,9	14,1	14,1
Déficit de empleo	Total	Millones		12,1	12,7	13,1	12,4	11,7	11,5		
	Mujeres	Millones		5,7	6,2	6,3	6,1	6,0	6,0		
	Hombres	Millones		6,5	6,4	6,8	6,3	5,7	5,5		
Tasa de incidencia de déficit de empleo	Total	Porcentaje		17,0	15,4	16,2	15,0	13,8	13,4		
	Mujeres	Porcentaje		20,0	18,8	19,5	18,5	17,5	17,1		
	Hombres	Porcentaje		15,0	13,1	14,0	12,7	11,3	10,8		

Cuadro C15. Asia Central y Occidental (cont.)

Indicador	Grupo	Unidad	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Horas semanales trabajadas por persona ocupada	Total	Horas		43,1	42,0	40,3	41,1	41,3	41,2	41,1	
	Mujeres	Horas		39,1	38,1	36,5	37,3	37,6	37,3	37,2	
	Hombres	Horas		45,6	44,6	42,8	43,6	43,7	43,8	43,7	
Jóvenes ninis	Total	Millones		7,8	6,0	6,3	5,7	5,5	5,5	5,6	5,6
	Mujeres	Millones		5,1	3,8	3,9	3,6	3,5	3,5	3,5	3,6
	Hombres	Millones		2,8	2,2	2,4	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
Tasa de ninis	Total	Porcentaje		25,5	21,0	22,4	20,3	19,7	19,5	19,6	19,6
	Mujeres	Porcentaje		33,5	27,1	28,2	26,1	25,7	25,5	25,7	25,7
	Hombres	Porcentaje		17,7	15,2	16,8	14,9	14,0	13,7	13,8	13,9
Empleo informal	Total	Millones		27,6	27,7	25,9	26,5	26,6	26,8	26,9	
	Mujeres	Millones		11,2	11,0	10,2	10,6	10,9	11,0	11,0	
	Hombres	Millones		16,4	16,7	15,7	15,9	15,8	15,9	15,9	
Tasa de informalidad	Total	Porcentaje		46,5	39,8	38,3	37,8	36,4	36,1	35,8	
	Mujeres	Porcentaje		49,4	41,0	39,1	39,1	38,3	37,9	37,6	
	Hombres	Porcentaje		44,7	39,1	37,8	36,9	35,3	34,9	34,6	
Trabajadores asalariados	Total	Millones	25,3	34,6	44,7	43,8	45,5	47,7			
Trabajadores independientes	Total	Millones	25,3	24,7	24,9	23,9	24,6	25,4			
Proporción de trabajadores asalariados	Total	Porcentaje	50,0	58,4	64,2	64,7	64,9	65,3			
Proporción de trabajadores independientes	Total	Porcentaje	50,0	41,6	35,8	35,3	35,1	34,7			
Trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Millones	9,3	6,2	3,1	3,1	2,8	2,8	2,6		
Proporción de trabajadores en situación de pobreza extrema (<2,15 dólares EE. UU. PPA al día)	Total	Porcentaje	18,3	10,5	4,4	4,5	4,0	3,8	3,6		

Notas: 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.

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.

Los mercados de trabajo mundiales han mostrado resiliencia ante la desaceleración del crecimiento económico en 2023. El desempleo mundial ha descendido a su nivel más bajo desde el inicio de la pandemia y la tasa de actividad se ha recuperado en la mayoría de las regiones. Pese a los resultados positivos en los principales indicadores, las condiciones de trabajo se han debilitado y la rápida subida de los precios de la energía y los alimentos ha provocado una crisis del costo de la vida. En 2024 se prevé un menor crecimiento del empleo, aunque el desempleo mundial seguirá prácticamente invariable. En estas condiciones, persistirán los grandes déficits de trabajo decente, muchos de ellos anteriores a la pandemia, sobre todo la brecha de género en la participación, la pobreza laboral y la informalidad.

En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias* de este año se ofrece una completa evaluación de los desequilibrios laborales que surgieron con la recuperación de la pandemia y que coexisten con déficits persistentes de trabajo decente. Se analizan los patrones mundiales, las diferencias regionales y los resultados por grupos de trabajadores. Se ofrecen proyecciones del mercado de trabajo para 2024 y 2025. Por último, se describen las tendencias de la tasa de actividad, las horas trabajadas y el crecimiento del empleo, estudiando la contribución de estos factores a los desequilibrios del mercado laboral.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza