

FACTORES DETERMINANTES DE LA PARTICIPACION LABORAL: ASPECTOS CONCEPTUALES

-Segunda parte-

Por: Oscar Hernan Muñoz G. ¹

RESUMEN

En la primera parte se exploraron las principales características de la economía y del mercado de trabajo en Colombia durante el periodo 1950-2005. En este sentido, se analizó el comportamiento de la estructura económica colombiana, el manejo dado a la política económica y sus consecuencias en los diferentes sectores productivos del país. Así mismo, se estudiaron las principales transformaciones de la estructura y dinámica de la población y sus repercusiones en el proceso de transición demográfica en Colombia. Y, finalmente, se analizaron las tendencias del mercado de trabajo y las situaciones problemáticas más importantes.

En esta segunda parte se realiza un análisis del contexto teórico-conceptual del mercado de trabajo y de los factores determinantes de la participación laboral. En un primer momento, se efectúa una exposición sobre los principios teóricos, tanto de la ciencia económica, como de la sociología que permiten identificar los factores constitutivos del mercado de trabajo; posteriormente, se desarrollan los principales factores que afectan los niveles y la intensidad de la participación laboral, mediante un análisis con casos concretos que contrastan la realidad de países desarrollados y en desarrollo. Se finaliza con unas breves conclusiones sobre el tema tratado.

La línea de conexión entre las dos partes, está relacionada con el estudio de la población, considerada como el eje fundamental de la estructuración del mercado de trabajo y sujeto activo de las políticas de empleo. Por ello, se insiste permanentemente en que todo

1. Economista Universidad de Nariño. Magíster en Estudios de Población, Universidad Externado de Colombia; Especialista en Gobierno Municipal, Universidad Javeriana. Actualmente se desempeña como Coordinador del Grupo de Fomento de Programas de Trabajo en la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social. E-mail: oscarhmg@hotmail.com. Los planteamientos aquí expuestos son responsabilidad del autor y no comprometen a la institución en la cual trabaja.

proceso de planeación y gestión del desarrollo debe tomar como base a la población y sus principales características al momento de definir las metas de crecimiento económico y desarrollo social.

PALABRAS CLAVE: Teoría del desarrollo, demografía, dinámica de la población, mercado laboral, políticas de desempleo.

ABSTRACT

In the first part of this article, main features of employment and the Colombian labor market were analyzed. Within that content were included variables such as Colombia economic structure, economic policy and its implications on different economic sectors of the Colombian market and social system; as well as the demographic dynamics of this country, and main trends of the labor market. This second part deals with theoretical basis of the labor market –including those related to the economic and social sphere- and major factors that influence it. This study also concentrates on causes concerning levels of participation and intensity of labor, showed rather as case studies. The main link between first and second part of this article is the characterization of dynamics of population, subject of economic policies in general, and employment policies in particular. This work claims that it is important to take into account population to define development policies, social improvements and economic growth.

KEY WORDS: Development theory, demography, dynamic of population growth, labor market, employment policies.

1. LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL MERCADO DE TRABAJO

Indudablemente, el trabajo se constituye en uno de los factores básicos para la construcción de la sociedad actual. A través del trabajo se establecen los nexos necesarios que les permite a los individuos participar activamente en la vida social, económica y política de un determinado país. De hecho, el trabajo es mucho más que una fuente regular de ingresos; confiere status social, construye espacios de influencia, marca los ritmos de vida, define las relaciones interpersonales, ofrece la posibilidad de integrarse en la vida social, tener aspiraciones y le otorga un sentido, especialmente, a la vida personal y familiar.

A nivel mundial y específicamente en los países menos desarrollados, se presentan con frecuencia desequilibrios económicos, políticos y sociales que impiden que una parte importante de la población en edad de trabajar pueda desempeñar una actividad económica que le permita obtener los ingresos mínimos para satisfacer sus necesidades más elementales de alimentación, vivienda y educación. En este contexto, las reflexiones que generalmente se realizan por parte de investigadores académicos, dirigentes políticos y sociedad en general, frecuentemente se concentran en los siguientes puntos: ¿Cuáles son las causas que permiten el surgimiento de los fenómenos del desempleo y subempleo?

¿Por qué, a pesar de los esfuerzos que realizan el Estado y el sector privado para generar nuevas fuentes de trabajo aún existen personas desempleadas o subempleadas? ¿Cuáles son las medidas de política pública que pueden crear las condiciones necesarias para la generación de trabajos estables en la sociedad?

Ahora bien, el concepto central del análisis, es decir el trabajo, presenta una serie de connotaciones teóricas y prácticas que es necesario conocer a profundidad con el propósito de evitar confusiones que pueden llevar a lanzar falsos juicios sobre el comportamiento de las principales variables componentes del denominado *mercado de trabajo*. En este sentido, Santos y Poveda (2002), identifican catorce posibles definiciones del concepto trabajo. Veamos a continuación una síntesis de estas definiciones:

Definición	Contexto
Trabajo como deber, profesión-vocación	Esta definición está relacionada con la ética religiosa, especialmente protestante. Es propuesta por Max Weber.
Trabajo asalariado industrial	Definición de carácter histórico que permite analizar la evolución del trabajo, desde el artesanal hasta el industrial, situación que implica visualizar la transformación de la sociedad.
Trabajo como el ejercicio de cualquier actividad asalariada	Está relacionada con el concepto de trabajo asalariado industrial que trasciende lo histórico e indicaría el surgimiento de un estado de desarrollo más avanzado en la sociedad (era postindustrial).
Trabajo como obra material humana	El trabajo entendido como obra; es decir como el producto material de una actividad humana y que puede considerarse como el antecedente del trabajo asalariado industrial. Esta definición está relacionada con el trabajo artesanal que tiende a desaparecer conforme progresa la producción en masa de la sociedad moderna.
Trabajo como creación de utilidad social	Esta definición trata de integrar la ascética puritana, el utilitarismo filosófico y la economía política e interpreta al trabajo como un conjunto de actividades productivas valorizables y que por ello son útiles socialmente.
Trabajo como función social	Definición asociada con el pensamiento de Durkheim y que supone la “división social” del trabajo.
Trabajo como origen y medida de valor	Concepto que tiene su origen en el pensamiento clásico inglés de Smith y Ricardo y tratado posteriormente en profundidad por Marx. En esta concepción el trabajo se considera como origen y medida de valor (teoría del valor-trabajo).

Trabajo como dominio del hombre sobre la naturaleza	Esta definición proviene del pensamiento de Hegel y permite relacionar la actividad del hombre con la realidad. Marx desarrolla este concepto a través del carácter creador de las actividades de objetivación del homo faber.
Trabajo como apropiación cooperativa y colectiva de la naturaleza	En esta definición, proveniente del pensamiento marxista, se considera que el hombre toma conciencia de la posibilidad de su emancipación de la naturaleza y de los riesgos que ésta supone, especialmente la apropiación privada de los medios de producción.
Trabajo como alienación del hombre	En esta interpretación, se considera que el hombre pierde su independencia y se convierte en un apéndice de la máquina. Crítica a Marx desde su propia tradición.
Trabajo como acción instrumental	Se considera al trabajo como acción instrumental, que se materializa en la técnica y sus artefactos. Crítica de Habermas a la posición de Marx. La experiencia humana no debe reducirse a la dialéctica del trabajo, sino que deben tenerse en cuenta también la interacción y la reflexión crítica.
Trabajo científico e informacional	En la fase postindustrial, el trabajo industrial empieza a perder protagonismo y se afianza el trabajo científico e informacional que abarca múltiples actividades especialmente profesionales que muy poco se relacionan con el trabajo manual de las industrias manufactureras.

Definición	Contexto
Trabajo asociado a actividades profesionales sometidas a sistemas sociales	La noción de trabajo se transforma y no solamente toma en cuenta la relación tradicional entre capital y trabajo, sino que la sustituye por actividades profesionales sometidas a sistemas sociales.
Trabajo como producción de objetos perdurables	Se plantea una crítica a la noción de trabajo como central en la sociedad postindustrial. Desde este punto de vista se pueden identificar al menos tres connotaciones: a) el trabajo como actividad orientada a la producción de bienes efímeros (para el consumo); b) el trabajo como productor de bienes perdurables y c) el trabajo como acción, mediante la cual el hombre no solamente produce bienes sino también actos políticos.

Fuente: Elaboración del autor con base en Santos y Poveda (2002: 22-25)

Por su parte, Méndez (1997), define el trabajo como “(...) una función básica en cualquier sociedad, que identifica todo un conjunto de tareas necesarias, tanto para la producción de bienes y servicios que pueden comercializarse o destinarse al consumo propio,

como para la reproducción de la vida individual y colectiva, mediante la satisfacción de diversas necesidades” (Méndez, 1997:208).

Salvador Oswaldo Brand (1984), interpreta el trabajo, como el “(...) proceso mediante el cual realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio con la naturaleza. En el proceso de trabajo el hombre invierte sus fuerzas físicas, esfuerzos físicos y volitivos, hábitos y destreza laboral, capacidad y conocimientos, fuerzas que se objetivan, es decir, pasan al objeto, se convierten en propiedades peculiares del objeto, engendradas por el trabajo” (Brand, 1984: 793).

Angélica Molina (2005), siguiendo los planteamientos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, define el trabajo, como “(...) una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales. De esta manera, el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo” (Molina, 2005:13).

Como puede observarse, el panorama interpretativo de lo que se entendería por trabajo es muy amplio; se podría afirmar que las perspectivas analizadas, tienen en cuenta las dimensiones económicas, sociales, políticas, históricas y culturales que permitirían interpretar de una manera amplia el concepto de trabajo. Ahora bien, desde una interpretación histórica, el trabajo puede comprenderse como un *proceso en permanente transformación*, a través del cual el hombre ha aprehendido a reconocerse como tal, ha generado los elementos materiales e inmateriales necesarios para edificar la sociedad y ha construido una visión del mundo, sustentada en los valores del esfuerzo humano como generador de riqueza y bienestar (Muñoz, 2007).

Si bien es cierto que las líneas interpretativas descritas anteriormente son amplias, el significado más generalizado de trabajo en la sociedad actual, es el que lo relaciona con las *actividades laborales de carácter asalariado*. Es decir, que el todo –trabajo- queda subsumido en una de sus partes constitutivas: el trabajo asalariado. Ahora bien, en la *relación laboral asalariada*, interviene el *contrato de trabajo* en el que, generalmente, se encuentran presentes las dos partes fundamentales de la relación laboral: *el empleador y el trabajador*. ¿Pero históricamente cómo se llegó a esta interpretación del concepto de trabajo?

Indudablemente, con el surgimiento y consolidación del sistema capitalista, las ideas de trabajo, producción y riqueza se transformaron en el eje central del nuevo proyecto de sociedad, construido a partir de los conceptos de propiedad privada de los medios de producción y creciente independencia de la esfera de lo *económico* de las esferas de lo *moral y de lo social* (Santos y Poveda, 2002:36). En el plano académico, una de las obras fundamentales que dio inicio a la construcción conceptual de la economía política clásica es *La Riqueza de las Naciones*, publicada por Adam Smith a finales del siglo XVIII, que

brinda las bases teóricas necesarias para comprender las conexiones que existían entre producción y riqueza.

De acuerdo con Smith, “(...) todo hombre es rico o pobre según el grado en que pueda gozar de las cosas necesarias, convenientes y gratas de la vida. Pero una vez establecida la división del trabajo, es sólo una parte muy pequeña de las mismas la que se puede procurar con el esfuerzo personal. La mayor parte de ellas se conseguirán mediante el trabajo de otras personas, y será rico o pobre, de acuerdo con la cantidad de trabajo ajeno de que pueda disponer o se halle en condiciones de adquirir” (Smith, 1994:31). Es decir, que en la sociedad moderna, o industrial, la división del trabajo es la que permite el crecimiento de la producción y con ella la “acumulación originaria de capital”.

Para Smith, el trabajo es el precio primitivo, la moneda originaria que permite pagar y comprar las cosas “convenientes y gratas de la vida”, por ello afirma, “(...) no fue con el oro ni con la plata, sino con el trabajo como se compró originariamente en el mundo toda clase de riquezas; su valor para los que las poseen y desean cambiarlas por otras producciones es precisamente igual a la cantidad de trabajo que con ella pueden adquirir y disponer” (Smith, 1994: 31-32).

En este contexto, es necesario resaltar que en la base de la producción está la consideración del *trabajo como generador y medida de valor*; de esta manera, el trabajo productivo se transformó en el “(...) principio motor de la sociedad, como esencia subjetiva de la riqueza [y que colocó al] productor en un lugar privilegiado en el ámbito de lo económico” (Santos y Poveda, 2002:37). En este contexto, *la transformación del trabajo como valor supremo generador de valor* tiene importantes connotaciones para el análisis económico, en primer lugar, permite la medida y comparación entre mercancías (teoría del valor-trabajo); en segundo lugar, el trabajo vinculado a la producción industrial pasa a transformarse en trabajo productivo, generador de riqueza y, en tercer lugar, el trabajo en sí mismo termina convirtiéndose en una mercancía que puede intercambiarse en el mercado. Como afirman Santos y Poveda, “(...) la fuerza de trabajo se convierte en la mercancía central de lo que algunos han llamado la ‘Sociedad del Trabajo’. Una ‘sociedad’ en la que impera la racionalidad del beneficio económico aplicada a la esfera de la producción material de la existencia” (Santos y Poveda, 2002:37).

Así entonces, con la expansión del trabajo asalariado, en el modelo de la Sociedad del trabajo, el concepto de *empleo* terminó transformándose en la definición estricta de trabajo, desde este punto de vista, sus características básicas serían las siguientes: a) se desenvuelve en la esfera pública –contrato de trabajo-, b) se utiliza para el beneficio de terceros –producción de bienes y servicios-, c) se vende e intercambia en el mercado –salario- y d) tiene un tiempo de utilización medible –jornada de trabajo- (Santos y Poveda, 2002: 49).

En este punto, se comienzan a vislumbrar los dos elementos centrales de la relación laboral, tal y como se entiende comúnmente en la actualidad. Por una parte, se encuentra *el trabajador* que ofrece su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de una remunera-

ción y por otra, *el empleador* que requiere dicha fuerza de trabajo para realizar el proceso de producción de bienes o servicios y que por ello está dispuesto a remunerar al trabajador a través del pago de un salario mensual. La relación que se establece entre las dos partes está mediada por una serie de disposiciones de carácter legal, generalmente establecidas por el Estado, que regulan las obligaciones y derechos que contraen las dos partes en virtud del contrato laboral que suscriben (Muñoz, 2007)

En este contexto, quienes ofrecen su fuerza de trabajo y quienes la demandan conforman el *mercado de trabajo*. En este mercado, el volumen del empleo generado, su distribución en los diferentes sectores de actividad económica y la retribución a los agentes participantes (empresarios y trabajadores) dependen, entre otras, de las siguientes variables: expectativas de expansión presente y futura de los mercados internos e internacionales, composición de capital en cada sector económico, estructura y dinámica de la población activa, niveles de calificación de los trabajadores y flexibilidad o inflexibilidad de las regulaciones legales existentes.

Ahora bien, *el mercado de trabajo* se podría asimilar a otros mercados existentes en la economía en un momento determinado, por ejemplo, los mercados de acciones, de hidrocarburos o de bienes y servicios, en la medida que en su formación intervienen factores de demanda (empresarios) y de oferta (trabajadores) y que se regula a través del mecanismo de los precios (salarios). No obstante lo anterior, el mercado de trabajo puede considerarse como un mercado diferente, en el cual intervienen también variables de carácter sociológico e institucionales que le dan un carácter especial.

Robert Solow (1992), considera el mercado de trabajo como una institución social, en la cual existe una serie de reglas de cooperación que guían el comportamiento de quienes participan en él; según Solow, “(...) el mercado de trabajo no puede entenderse sin tener en cuenta que los participantes, en ambos lados, tienen ideas muy claras de lo que es justo e injusto” (Solow, 1992: 23). Es decir que en este mercado, además de los *factores económicos* que tradicionalmente explican el porque de los desequilibrios entre la oferta y demanda de fuerza de trabajo, existen otros *de carácter sociológico e institucional* que podrían ayudar a interpretar de una manera más profunda dichos desequilibrios. Uno de ellos es, precisamente, el relacionado con el comportamiento de los salarios. Según el modelo tradicional de interpretación del mercado de trabajo, los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo, que generalmente se reflejan en el fenómeno del desempleo, se podrían solucionar a través de una reducción del nivel de los salarios.

Indudablemente, los salarios juegan un papel fundamental en el proceso de equilibrio del mercado de trabajo, pero su carácter va más allá de ser el factor de equilibrio per se de dicho mercado; los salarios también están profundamente relacionados con la condición social y la autoestima. De acuerdo con Solow, “(...) No competimos por los puestos de trabajo de los demás tratando de recortar los salarios que se pagan porque nos han enseñado que eso es injusto, o degradante, o inaceptable, o –quizá– autodestructivo” (Solow, 1992: 64). De hecho, es

improbable que los empresarios, en una situación de alto desempleo, insistan en una reducción de los salarios para equilibrar nuevamente el mercado de trabajo, porque siempre encontrarán la resistencia por parte de los trabajadores vinculados en sus empresas. En este contexto, el desempleo persistente en la economía podría estar relacionado con el carácter de institución social que tiene el mercado de trabajo (Solow, 1992: 50).

Otro de los factores generadores de desequilibrios en el mercado de trabajo está relacionado con las destrezas y competencias laborales de la población para asumir determinados procesos productivos que incorporan tecnologías con algún grado de complejidad. Este desequilibrio es de largo plazo, en la medida que la adecuación de la oferta de fuerza de trabajo a los requerimientos de formación profesional y técnica por parte de los empresarios requiere de un cierto tiempo que, generalmente, puede llevar varios años.

En este escenario, los empresarios podrían preferir a los trabajadores ya vinculados (*trabajadores internos*) a sus empresas debido a las destrezas ya adquiridas por estos, aunque tuvieran que pagarles salarios más elevados que los que tendrían que remunerarles a los trabajadores desempleados (*trabajadores externos*). Por su parte, los trabajadores internos (*insiders*), al considerarse más productivos que los trabajadores externos (*outsiders*), podrían generar resistencias para la contratación de estos trabajadores, por ejemplo, se podrían negar a facilitarles la capacitación necesaria para que pudieran elevar sus niveles de productividad, con lo cual impedirían la contratación de estos trabajadores.

Como puede observarse, el funcionamiento del mercado de trabajo tiene un carácter complejo porque intervienen factores económicos, sociales e institucionales que impiden un tratamiento similar al de los otros mercados existentes en la economía. Por ello, las medidas de política económica más tradicionales, como por ejemplo, la disminución o congelamiento de los salarios y el control de los niveles de inflación y las modificaciones normativas de las relaciones laborales, aunque pueden tener resultados iniciales favorables, en el mediano y largo plazo no tienen la suficiente fuerza para disminuir los altos índices de desempleo de la población, especialmente en los países menos desarrollados.

2. LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA: COMPONENTE BÁSICO DEL MERCADO DE TRABAJO

Como se ha visto en el punto anterior, el mercado de trabajo puede considerarse como una institución social que tiene un tratamiento especial por la complejidad de las variables que intervienen en su funcionamiento. Indudablemente, uno de los componentes más importantes de este mercado es la *oferta de fuerza de trabajo*. En términos generales, la oferta de fuerza de trabajo, se encuentra condicionada por tres factores básicos: *el tamaño y la estructura de la población por edad*, que son el resultado de los comportamientos recíprocos de la fecundidad, mortalidad y la migración y las *tasas de actividad específicas por edad y sexo*, las que son influidas directamente por diversos factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986: 20-26).

En este punto es necesario precisar dos conceptos ligados a la noción de actividad laboral. En primer lugar, se encuentra *la oferta potencial de fuerza de trabajo o población en edad de trabajar*. En términos generales, una persona que ha cumplido diez años, o más, puede desempeñar tareas básicas y entender órdenes, situación que la convierte en un *trabajador potencial*. En los países en desarrollo este escenario se presenta con frecuencia en las áreas rurales, en las cuales los niños ayudan en las tareas de mantenimiento de la parcela familiar, tales como desyerbar y regar los cultivos, cuidar los animales domésticos, etc. De la misma manera, es usual observar personas mayores de sesenta años realizando labores domésticas o trabajando en la propia parcela o en otras, para complementar el ingreso familiar. Por ello se puede afirmar que la fuerza de trabajo potencial de un país o región está compuesta por las personas mayores de diez años en las zonas rurales y doce años en las urbanas, que están potencialmente en capacidad de realizar una determinada actividad productiva.

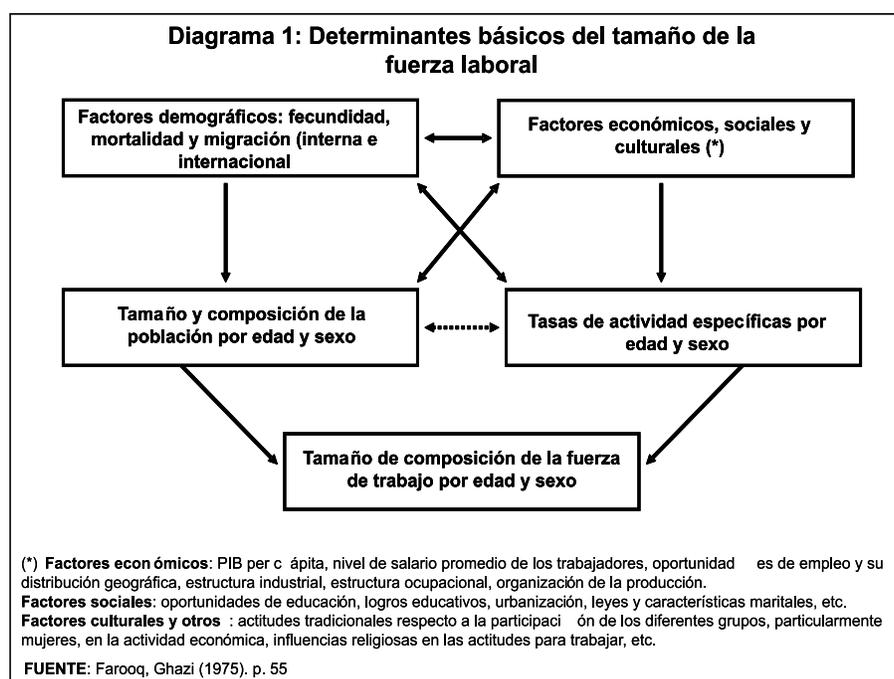
Ahora bien, el tamaño y la estructura de la oferta potencial de fuerza de trabajo están condicionados por factores de carácter demográfico. Por lo tanto, es el resultado de los comportamientos de la fecundidad, mortalidad y las migraciones. Uno de los factores que más inciden en el tamaño y estructura de esta población es la fase del proceso de transición demográfica por el cual esté atravesando el país o región. Según Elizaga y Mellón, “(...) el tamaño y la estructura por sexo y edad de la población (...) determinan los límites máximos respecto del número de personas que pueden participar en la actividad económica” (Elizaga y Mellón, 1971:13). En Colombia, por ejemplo, la Población en edad de trabajar –PET-, está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

En segundo lugar se encuentra, *la oferta real de fuerza de trabajo o población económicamente activa* –PEA-. La población económicamente activa, está compuesta por todas aquellas personas de uno y otro sexo que aportan su fuerza de trabajo para producir bienes y servicios. La PEA se considera, generalmente, como un indicador de la oferta de trabajo o de la disponibilidad del factor trabajo en la economía en un momento determinado. Es importante subrayar que el tamaño de la PEA fluctúa, además, con las posibilidades del mercado de trabajo. En este sentido, la PEA juega un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo, de hecho se puede afirmar que se constituye en uno de los criterios para determinar el grado de desarrollo socioeconómico de un país (Abellán, 1998: 91).

En 1982, la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo –CIET-, definió la Población Económicamente Activa –PEA- como aquella población que comprende a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y como lo hacen los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. De acuerdo con estos sistemas la producción de bienes y servicios económicos incluye toda la producción y tratamiento de productos primarios

-se destinen éstos al mercado, al trueque o al autoconsumo- la producción de todos los otros artículos y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que produzcan artículos y servicios para el mercado, la parte de esta producción destinada a su propio consumo (OIT, 1982).

Como se puede observar en el diagrama 1, los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con *el tamaño de la población* que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con *la estructura por edades y sexo de la población* que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986: 20).



2.1. CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS DE LA POBLACIÓN

Comportamiento económico y estructura por edades de la PEA. La dinámica y estructura de la población de un país o región incide directamente en el comportamiento de la oferta real de fuerza de trabajo, en la medida que condiciona el número total de efectivos por sexo y grupos de edad que pueden participar activamente en el mercado de trabajo. De acuerdo con Szekely, “(...) los cambios en la estructura por edades ejercen

una profunda influencia sobre una sociedad, interactuando con las diversas características del panorama social y económico en formas complejas que pueden multiplicar o mitigar los efectos” (Szekely, 2000: 45).

Ahora bien, la dinámica de las transformaciones de la estructura por edades de una población puede obedecer a diferentes motivos, como por ejemplo una reducción en los niveles de mortalidad o un incremento en las inmigraciones. Estos fenómenos, generalmente, producen engrosamientos en los diferentes grupos etáreos de la población. O, en el caso de un incremento en las tasas de fecundidad, generará el denominado fenómeno de la “explosión demográfica”. Por ejemplo, una generación producto de un *baby boom*, normalmente puede desencadenar cambios significativos en la dinámica y estructura demográfica de una sociedad en el mediano y largo plazo (Szekely, 2000:45).

Inicialmente, se demandarán servicios de educación y salud que, si son adecuadamente provistos por la institucionalidad pública y privada existente, permitirán un crecimiento adecuado de los niños y niñas de la generación del *baby boom*. Estos, una vez alcancen la edad de trabajar, se transformarán en adultos económicamente productivos, que presionarán el mercado de trabajo, con el propósito de encontrar una fuente de trabajo rentable y estable que les permita generar un adecuado nivel de vida y en lo posible unos ahorros significativos para cuando hayan alcanzado las edades avanzadas y se retiren de la vida laboral activa (Szekely, 2000: 45).

Por lo anterior se puede afirmar que la estructura de la población por sexo y edades tiene efectos importantes en el desempeño económico y social de un país. Por ejemplo, uno de los indicadores económicos más elementales, el Producto Interno Bruto –PIB- *per cápita* puede servir para ilustrar esta situación. Si se toman dos o más países que tengan similares niveles de productividad y de participación laboral, el PIB *per cápita* será diferente si tienen estructuras poblacionales heterogéneas. Generalmente, este indicador se calcula en relación con el total de la población de un país; pero al sustraer del cálculo a la población que no se encuentra en edad de trabajar, se obtiene un indicador más refinado, el PIB por *trabajador*, que permite determinar el peso “real” de la contribución de la población económicamente productiva del país en la formación del PIB (Szekely, 2000: 46-47).

En este caso, países con estructuras poblacionales jóvenes tendrán unos indicadores de PIB *per cápita* más bajos en comparación con otros países con poblaciones más adultas, esto debido a que una mayor proporción de la población de éstos ha permanecido en edad de trabajar; pero al calcular el PIB *por trabajador* las brechas entre unos y otros se pueden reducir debido a que únicamente se toma en consideración la contribución de las personas en edad de trabajar, es decir que las diferencias “reales” observadas en los PIB por trabajador serán consecuencia de las diferencias en la estructura por edades de la población (Szekely, 2000: 47). De hecho, a medida que los trabajadores adquieren más experiencia su productividad se incrementará hasta llegar a un límite máximo y posteriormente empezará a descender en la medida que se acercan a la edad de su retiro del mercado de trabajo.

En términos generales, “(...) el PIB per cápita aumenta con la edad promedio no sólo como resultado de los cambios en las composiciones por edades, sino también debido a que se dispone de más capital por cada trabajador” (Szekely, 2000: 47). Esto se debe a que la tasa de ahorro interno es una de las variables más sensibles a la estructura por edades de la población. Generalmente, cuando las personas son jóvenes no generan ahorros o desahorran, debido al ciclo de vida que están atravesando (estudios, primeros años de vida laboral activa con bajos salarios, formación de familias, etc.), cuando avanzan en su edad productiva pueden generar ahorros significativos que en el futuro les servirán para compensar el descenso de sus ingresos debido, entre otros factores, a la salida de la vida laboral activa.

En el mismo sentido, países con una proporción significativa de niños o población adulta mayor generarán menores niveles de ahorro debido a que la población en edades productivas será relativamente pequeña y los requerimientos en servicios sociales para dichos grupos poblacionales son importantes. Según Szekely, “(...) a medida que la edad promedio de la población de un país alcanza valores superiores a los 20-24 años, la tasa de ahorro se incrementa marcadamente, llegando a un nivel máximo a los 33 años y decreciendo en cierta medida” a partir de esta edad (Szekely, 2000: 48).

Otro aspecto importante del análisis lo constituye el comportamiento de algunas de las variables del mercado de trabajo, tales como los niveles de desempleo y subempleo que se presentan en poblaciones con estructuras de edades diferentes. Cuando un país tiene poblaciones jóvenes, generalmente los niveles de desempleo y subempleo tienden a ser elevados por la gran cantidad de personas que presionan el mercado de trabajo y que no encuentran un trabajo adecuado a sus aspiraciones profesionales.

Esta situación se presenta debido a los ajustes que tiene que realizar el mercado de trabajo para dar una respuesta efectiva a los requerimientos de esta estructura poblacional; por ejemplo, es necesario que los trabajadores jóvenes alcancen los niveles de calificación profesional y laboral adecuados para insertarse productivamente en dicho mercado. De la misma manera, se requiere que los empleadores, con la cooperación del Estado, encuentren los mecanismos adecuados para identificar y enganchar a esos jóvenes trabajadores y cuenten con la estabilidad económica necesaria para desarrollar su actividad productiva. Si este escenario no se puede desarrollar plenamente pueden presentarse profundos desequilibrios en el mercado de trabajo que seguramente se transformarán en estructurales en el mediano y largo plazo.

Generalmente, a partir de los 33-35 años las tasas de desempleo vuelven a incrementarse, situación que refleja la dificultad para encontrar un puesto de trabajo estable y que también pueden generar desequilibrios en el mercado de trabajo, especialmente si el país se encuentra en una fase avanzada de la transición demográfica (Szekely, 2000: 48).

Estructura de la PEA por ramas de actividad económica. Indudablemente, “(...) el análisis de las características económicas de la población revela el grado de desarrollo económico

y social alcanzado, particularmente cuando se analizan los cambios operados en el curso del tiempo en un mismo país y cuando se comparan estos hechos con la experiencia pasada y la situación actual de otros países más evolucionados económica y socialmente” (Elizaga y Mellón, 1971:29-30). De hecho, el estudio de la evolución de la estructura socioeconomía de un país permite determinar las transformaciones en los patrones de participación laboral de la población económicamente activa, situación que es de vital importancia para comprender el comportamiento del mercado de trabajo en su conjunto.

La composición de la producción de bienes y servicios determina la concentración y características de la población económicamente activa en cada una de las ramas de actividad económica en las cuales se encuentre distribuida la estructura económica de un país o región. En una economía poco desarrollada, concentrada fundamentalmente en las actividades agropecuarias y mineras (sector primario de la economía), la mayor parte de la población económicamente activa depende de estas actividades para su subsistencia, de hecho, gran parte de la producción se orienta al autoconsumo y el resto al intercambio en los mercados regionales o locales, por ello, “(...) la clasificación según ramas de actividad (agrícola-no agrícola) proporciona una visión directa del grado de dependencia de la población respecto de los recursos naturales” (Elizaga y Mellón, 1971: 30). La división del trabajo es incipiente y la gran mayoría de los trabajadores agrícolas se ocupan en actividades productivas de carácter estacional o temporal.

En este tipo de economías, la estructura de la participación laboral muestra unos patrones de distribución por edades y sexo muy particulares. En primer lugar, la población activa se concentra en las edades más jóvenes y la edad de retiro de la vida laboral activa se retrasa considerablemente, por ello es común ver personas mayores de setenta años o más trabajando en diferentes labores domésticas o agropecuarias. Esta situación se presenta como consecuencia de los bajos niveles de escolaridad, alta proporción de población rural, precario desarrollo tecnológico, escasa protección de los servicios de seguridad social en salud y pensiones e insuficientes niveles de cobertura de la legislación laboral vigente (Elizaga y Mellón, 1971:66).

Por su parte, en una economía más desarrollada las actividades económicas son más complejas y diversificadas y la división del trabajo es más amplia y especializada. Generalmente, la producción de bienes y servicios está orientada en su gran parte a los mercados nacionales e internacionales e incorpora procesos tecnológicos avanzados. La participación de la población activa por ramas de actividad económica es más amplia y depende del grado de concentración productiva (industrial, comercial, financiera, de servicios, etc.) que hayan alcanzado estas economías.

Estructura de la PEA por posición ocupacional. La distribución de la PEA por categorías de trabajadores es el reflejo del grado de desarrollo socioeconómico de un país o región. En un país en proceso de desarrollo, con una especialización económica en el sector primario, la PEA se concentra básicamente en las categorías de “trabajadores por cuenta propia” y “trabajadores familiares auxiliares”. Por el contrario, en una economía desarrollada, las categorías

más importantes son las de “asalariados” y “empleadores”, que son las más representativas del nivel de formalización del mercado de trabajo (Elizaga y Mellón, 1971: 33). De hecho, el avance en el desarrollo socioeconómico genera transformaciones fundamentales en la estructura de las posiciones ocupacionales: a mayor participación de los “asalariados” y “empleadores”, menor será el porcentaje de trabajadores ubicados en las categorías de “trabajadores por cuenta propia” y “trabajadores familiares auxiliares”, situación que es más representativa si se tiene en cuenta la participación masculina.

Estructura de la PEA por ocupaciones. Otro aspecto importante de analizar es el relacionado con la clasificación por ocupaciones de la población económicamente activa. Según Elizaga y Mellón, “(...) la industrialización y el avance tecnológico crean la necesidad de trabajadores más calificados (...), el desarrollo tecnológico incrementa nuevas actividades y acrecienta la importancia de otras, donde se ocupan principalmente trabajadores no manuales que necesitan un nivel de instrucción relativamente elevado (Elizaga y Mellón, 1971: 39). Esta característica es fundamental de tener en cuenta, en la medida que permite determinar, por una parte, el grado de desarrollo alcanzado por la estructura productiva y, por otra, las transformaciones que pueda estar experimentando el mercado de trabajo.

En este sentido, en un país o región con niveles de desarrollo socioeconómico más altos, la producción de bienes y servicios se realiza a través de la utilización de tecnologías más complejas y sofisticadas que requieren de mayores niveles de calificación de la fuerza de trabajo. Por ello es frecuente observar que las industrias requieran trabajadores de dirección, científicos, intelectuales, técnicos y profesionales adecuadamente preparados para asumir los procesos productivos más complejos. Por el contrario, en una economía en desarrollo, la estructura productiva existente absorberá una mayor cantidad de trabajadores con niveles de calificación más bajos que, normalmente, se concentrarán en las actividades agropecuarias y domésticas (Elizaga y Mellón, 1971: 39).

En términos generales, es importante tener en cuenta los niveles de ocupación en la medida que permiten identificar las características de la situación socioeconómica de la población económicamente activa. De acuerdo con Elizaga y Mellón, “(...) los grupos de ocupaciones formados con cierta homogeneidad expresan generalmente análogos géneros de vida. El carácter manual y no manual de la actividad, el grado de calificación de un operario, el desempeño como asalariado o como trabajador por cuenta propia, la función técnica o directiva, entre otros, son criterios que se combinan para definir grupos sociales” (Elizaga y Mellón, 1971: 39).

2.2. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS DETERMINANTES DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN

Participación laboral por edades y sexo. En lo referente a las tasas de participación por sexo es preciso anotar que la relación entre la población total y la población económicamente activa es más estrecha aún si se tiene en cuenta la participación de los hombres; de acuerdo con Elizaga y Mellón, “(...) el trabajo del hombre responde menos que el de

la mujer a las condiciones particulares de cada país” (Elizaga y Mellón, 1971: 66). Efectivamente, cuando se analiza la distribución de la participación entre hombres y mujeres, la masculina tiende a ser superior a todo lo largo del ciclo de vida activa, con tasas superiores al 50%. En este sentido, “(...) la población femenina trabajadora marca las diferencias entre los países con más o menos desarrollo económico” (Abellán, 1998: 98).

Ahora bien, dependiendo del grado de desarrollo socioeconómico del país o región, el comportamiento de la participación masculina será más o menos elevada, pero al desagregarla por rangos de edades se observarán importantes diferencias. Por ejemplo, en un país en desarrollo, concentrado principalmente en las actividades agropecuarias, la población activa comienza su ciclo de vida más temprano, alrededor de los seis u ocho años, y lo termina mucho más tarde; este comportamiento se debe a que en estas economías, “(...) se aprovecha más la fuerza de trabajo como activo económico primordial. La necesidad del núcleo familiar por conseguir mayor cantidad de ingresos, siendo éstos bajos en general, y la escasa cobertura estatal a la población dependiente [especialmente de educación] condicionan el volumen de población activa” (Abellán, 1998: 99).

Por el contrario, en una economía desarrollada, la edad de ingreso de la población activa al mercado de trabajo es más tardía (entre los 14 y 16 años) y la edad de retiro que, generalmente, comienza a los 65 años de edad está condicionada por los regímenes de pensiones existentes. La población masculina, al igual que en los países menos desarrollados, presenta una participación mayoritaria en los diferentes rangos de edades. En este punto es importante tener en cuenta que las tasas de participación masculina en las edades marginales, es decir menores de 20 años y mayores de 55, tienen un comportamiento inverso al nivel de desarrollo alcanzado por el país o región, situación que está estrechamente relacionada con el incremento en las coberturas educativas, la transformación del mercado de trabajo de rural a urbano y en general con la formalización de las actividades laborales (pago de salarios, cobertura de los sistemas de pensiones, erradicación del trabajo infantil, entre otros). Por su parte, las tasas de participación masculina entre los 25 y 54 años tienen un comportamiento relativamente estable independientemente del nivel de desarrollo socioeconómico alcanzado, situación que indica que “(...) en todas las sociedades contemporáneas las distintas generaciones alcanzan un nivel de actividad máximo comparable durante una parte importante de la vida activa” (Elizaga y Mellón, 1971: 54).

Por su parte, la participación femenina, es menor y el comportamiento de su ingreso al mercado de trabajo no tiene las mismas características de la población masculina. Este comportamiento puede explicarse por diferentes motivos, en primer lugar, por la dificultad para realizar mediciones más precisas de los niveles de empleo femenino en las actividades agropecuarias y, en segundo lugar, por el papel que juega la mujer en estas sociedades que, generalmente, está condicionado por la maternidad y su condición de trabajadora familiar sin remuneración (Abellán, 1998: 99).

Las tasas de actividad femenina de los países más desarrollados, presentan un comportamiento similar a las de los países en desarrollo, pero su nivel de participación es más

elevado, esto se podría explicar por la presencia de una estructura de empleo no agraria que permitiría que la mujer adaptara su ciclo de vida a las posibilidades que brinda el mercado de trabajo, situación que la haría “(...) integrarse más fácilmente en el mercado industrial y de servicios, superando así las limitaciones de la maternidad y el cuidado de los hijos” (Abellán, 1998: 99); no obstante lo anterior, entre los 30 y 39 años se presenta una disminución en las tasas de participación femenina, situación que puede estar asociada al retiro temporal del mercado de trabajo para dedicarse al cuidado de los hijos.

Es importante anotar que el descenso de las tasas de participación femenina, al aumentar la edad, está estrechamente relacionado con “(...) el papel de la mujer como ama de casa y como madre y, por lo tanto, se debe al retiro de una cierta proporción de mujeres por casamiento o para atender la crianza de los niños” (Elizaga y Mellón, 1971: 61-62). En los países o regiones con mayores niveles de participación del trabajo femenino, estos factores pueden tener una mayor influencia. Por el contrario, en países o regiones en donde el trabajo femenino es mayoritariamente familiar y por cuenta propia, la influencia de dichos factores puede ser menor (Elizaga y Mellón, 1971: 62).

En términos generales, las tasas de participación femenina tienden a ser más elevadas en los países más desarrollados. Si se considera el estado civil, las tasas de participación son más altas en las mujeres solteras hasta aproximadamente los 35 años, sin importar el nivel de desarrollo socioeconómico alcanzado por el país o región; por su parte, las tasas de participación de las casadas pueden alcanzar su máximo valor entre los 30 y 40 años (Elizaga y Mellón, 1971: 63).

Influencia de la estructura por edades en las tasas de participación. Como se ha mencionado anteriormente, el tamaño efectivo de la oferta de fuerza de trabajo depende, por una parte, del volumen de la población total y, por otra, de la estructura por edades de dicha población. Ahora bien, la estructura por edades de la población total depende de la fase del proceso de transición demográfica por el que esté atravesando el país o región. Así, un país con una transición demográfica fase II, presentará estructuras poblacionales jóvenes, situación que determinará un tamaño relativamente pequeño de la población en edad de trabajar y con ello, una fuerza de trabajo relativamente menor. Por el contrario, un país con una fase de transición demográfica más avanzada, especialmente en la fase III, tendrá estructuras poblacionales más maduras, es decir que habrá un mayor número de personas en edad de trabajar y una mayor oferta de fuerza de trabajo (Abellán, 1998:68-70).

Generalmente, el efecto de la estructura por edades de la población dificulta la comparación de las tasas de participación de diferentes países o regiones. Para aislar la influencia de esta estructura en las tasas de participación se utiliza el método de la tipificación o estandarización, que consiste, fundamentalmente, en calcular el valor que tomaría la medida (porcentaje de PEA) una vez se elimine el efecto de la variable que se desea controlar (estructura por edades de la población). Para aislar el efecto de la variable perturbadora, se recurre al supuesto de que ésta es constante para las poblaciones en comparación, de esta manera su efecto será igual en ellas y no representará diferenciaciones artificiales en el indicador (Welti, 1997:36). Para obtener esta constante se construye una

población tipo que puede obtenerse mediante el promedio de las poblaciones que se comparan o tomando una de las poblaciones como la población tipo.

Cuadro 1: Tasas de Participación observadas y tipificadas de EE.UU, Colombia y Bolivia por grupos de edad, 2000 (Cifras porcentuales)

Grupos de edad	Colombia ²	Estados Unidos ¹		Bolivia ²	
	% PEA tipo	% PEA observada	% PEA tipificada	% PEA observada	% PEA tipificada
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Entre 10 y 29 años	39,41	25,84	37,97	41,66	36,79
10 - 14	2,07	0,00	0,00	2,86	2,20
15 - 19	8,13	5,28	8,06	9,46	7,93
20 - 24	14,38	9,59	14,84	14,42	13,06
25 - 29	14,84	10,97	15,06	14,92	13,60
Entre 30 y 64 años	57,82	71,76	61,04	53,80	57,97
30 - 34	14,72	12,16	15,05	12,85	14,02
35 - 39	12,86	13,91	13,47	10,87	12,57
40 - 44	10,34	13,94	11,13	9,28	10,33
45 - 49	8,14	12,26	9,08	7,54	8,31
50 - 54	5,77	9,91	6,46	5,92	6,00
55 - 59	3,72	6,44	3,97	4,21	3,99
60 - 64	2,27	3,14	1,88	3,13	2,74
Mayores de 65	2,77	2,40	0,99	4,54	5,24
65 y +	2,77	2,40	0,99	4,54	5,24

Fuente: Cálculos del autor con base en:

¹ ONU. Proyecciones de población total 1950-2050 y PEA, OIT Laborsta Internet 2000.

² CELADE. Proyecciones de Población Total y PEA, 1980-2025.

En el Cuadro 1, se presentan las estructuras teóricas de la PEA de los Estados Unidos y Bolivia bajo el supuesto de que éstas tienen la misma estructura por edades de Colombia, pero manteniendo las tasas de participación específicas en cada uno de ellos. En este cuadro se utiliza el método de la tipificación con el propósito de medir la influencia que tiene la estructura por edades, independientemente de los niveles de las tasas de participación (Elizaga y Mellón, 1971: 28). En este contexto, la PEA entre 10 y 29 años sería del 37.97% en Estados Unidos y del 36.79% en Bolivia y no los observados de 25.84% y 41.66% respectivamente. Por su parte, la PEA entre 30 y 64 años sería del 61% en Estados Unidos y del 57.97% en Bolivia, en lugar de 71.76% y 53.80%, respectivamente.

Analizando las diferencias en la PEA entre 30 y 64 años, se encuentra que en relación con *el efecto de todos los factores*, edad y tasas de participación, sería de 13.93% en Estados Unidos (71.76-57.82) y de -4.02% en Bolivia (53.80-57.82). Por su parte, el factor diferencial relacionado con la *estructura por edades* sería de 10.71% en Estados Unidos (71.76%-61.04%) y de 4.17% en Bolivia (53.80-57.97). Finalmente, *el efecto debido a los diferenciales en las tasas de participación* sería del 3.22% en Estados Unidos (61.04-

57.82) y del 0.15% en Bolivia (57.97-57.80). Es decir, que la diferencia observada en los porcentajes de la PEA entre los 30 y 64 años de Estados y Colombia se debería en un 76.9% a la estructura por edades y en un 23.1% a los diferenciales en las tasas de participación. En Bolivia, sería del 103.6% debido a la estructura por edades y del -3.6% como resultado de los diferenciales en las tasas de participación (Ver Cuadro 1).

Influencia de los niveles educativos en la participación laboral. Un aspecto importante a tener en cuenta en el análisis de la participación laboral, está relacionado con los niveles educativos alcanzados por la población que conforma la oferta de fuerza de trabajo. Generalmente, en los países con menores niveles de desarrollo las bajas tasas de asistencia escolar están relacionadas con mayores niveles de participación laboral, especialmente observadas en los niños y jóvenes (Elizaga y Mellón, 1971: 75). Esta situación varía en los países más desarrollados, en los cuales se observa que un mayor nivel en la participación laboral puede estar asociado a niveles educativos más altos.

Factores determinantes de la participación femenina. Como se ha visto anteriormente, la participación femenina tiene un comportamiento particular en el mercado de trabajo que, normalmente depende de los niveles de desarrollo socioeconómico alcanzados por el país o región, la estructura por edades, la composición económica sectorial y las posiciones ocupacionales existentes, entre otros. No obstante lo anterior, también existen factores relacionados con el grado de urbanización, el estado civil, la fecundidad, los niveles educativos y factores de carácter cultural que también ejercen una importante influencia en los niveles de participación femenina (Elizaga y Mellón, 1971: 78).

En relación con *los grados de urbanización* alcanzados por un país o región se puede observar que la transferencia de población de las áreas rurales a las urbanas es uno de los factores más importantes para la transformación del mercado de trabajo. En primer lugar, las actividades económicas concentradas en el sector primario de la economía, dan paso a actividades económicas de carácter secundario y terciario, que generan una transformación en el mercado de trabajo y con ello, también, un cambio en la participación femenina.

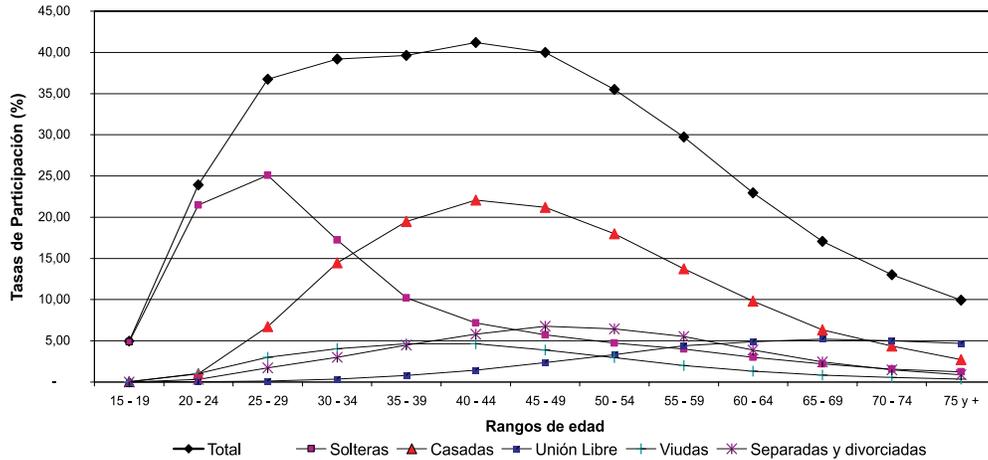
Por lo anterior, se puede afirmar que al comparar la participación femenina en países con diferentes grados de desarrollo se observa que a mayor grado de desarrollo mayor es la participación de la mujer en las actividades económicas formales. De acuerdo con Elizaga y Mellón, es de esperar que al “(...) ampliarse las actividades industriales y comerciales y los servicios –lo que ocurre generalmente con la urbanización-, se produzca una transferencia de mano de obra femenina desde formas poco desarrolladas (industrias caseras, servicios domésticos, etc.) a otras más evolucionadas (trabajo fabril, por ejemplo)” (Elizaga y Mellón, 1971: 81).

Otro de los factores que pueden incidir en los niveles de la participación femenina es el relacionado con la *fecundidad*. De hecho, el crecimiento del volumen total de la fuerza de trabajo tiene una relación directa con los niveles de fecundidad (Abellán, 1998:102).

En este punto es importante tener en cuenta que la influencia de la fecundidad, en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, depende del grado de desarrollo alcanzado por la estructura económica del país o región. Así entonces, en un país o región poco desarrollados, en los cuales primen las actividades agrícolas y artesanales que no generan rupturas entre la participación de la mujer en las actividades domésticas y laborales, la fecundidad tendrá una influencia muy reducida en las tasas de participación femenina (Elizaga y Mellón, 1971: 86).

Por el contrario, en una economía más desarrollada y urbana, en la cual las actividades del hogar y las laborales se encuentran separadas en el tiempo y el espacio, los niveles de fecundidad es posible que lleguen a tener un mayor impacto en las tasas de participación femenina, ya que éstas se verán afectadas por el mayor o menor número de hijos que tenga la mujer. Ahora bien, es importante enfatizar que una fecundidad alta per se no implica un bajo nivel de participación femenina en las actividades económicas o viceversa (Elizaga y Mellón, 1971: 86-87).

Gráfico 1. México: Tasas de participación femenina por estado civil 2000



Fuente: Cálculos del autor con base en INEGI. Censo de población y vivienda, 2000

De acuerdo con el estudio de María Nieves Rico (2003), en América Latina, especialmente, la participación femenina ha aumentado sostenidamente desde la década de los ochenta, particularmente en los rangos de edad de 25 a 34 y de 35 a 44 años, lo cual podría estar indicando que “(...) las mujeres que entran al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente activas durante todo el período de mayor trabajo reproductivo, destacándose además que eran las mujeres casadas quienes más aumentaban su participación” (Rico, 2004: 478).

En este sentido es importante observar el comportamiento de la participación femenina en el Censo del año 2000, realizado en México. La participación de las mujeres casadas aumenta considerablemente entre los 25 y 44 años, comportamiento que estaría comprobando la hipótesis de María Nieves Rico. Por el contrario, las mujeres solteras tienen su máxima participación hasta los 29 años, a partir de los 30 años la curva de participación disminuye sostenidamente, situación que estaría indicando la edad de inicio de la nupcialidad en México (Ver Gráfico 1). De acuerdo con Rico, citando un trabajo de Samuel y Sebillé, el aumento de los niveles de escolaridad es uno de los principales factores para el retraso en la edad al matrimonio en México. Es probable, entonces, que la transformación que están viviendo las mujeres de este país, que se refleja en matrimonios tardíos y disminución del número de hijos, sea el factor que explicaría sus mejores niveles de acceso al mercado de trabajo (Rico, 2004: 259).

En lo referente a los *niveles educativos*, se puede afirmar que estos tienen una importante influencia en la participación femenina. Según Elizaga y Mellón, "(...) Si bien la asistencia a establecimientos escolares incide especialmente en el nivel de la participación en la actividad económica de hombres y mujeres (en determinados grupos de edades), el nivel educativo revela de manera más evidente cierto tipo de comportamiento de la mujer frente a la actividad económica: a mayor número de años de estudios aprobados por la mujer corresponde un más elevado nivel de participación en la actividad económica" (Elizaga y Mellón, 1971: 82).

Finalmente, los *factores culturales*, juegan un papel fundamental en los niveles de participación femenina. Independientemente del nivel de desarrollo socioeconómico alcanzado por el país o región, el papel que tradicionalmente se le ha asignado a la mujer es el de ama de casa. Por ello, en diferentes países, especialmente en los de menor desarrollo, "(...) la mentalidad prevaleciente le quita a la mujer, más aún si es casada, casi toda posibilidad de dedicarse a una actividad lucrativa fuera de su hogar: se espera principalmente de esta mujer que atienda a su marido e hijos, manteniéndose al margen del proceso de producción de bienes y servicios" (Elizaga y Mellón, 1971: 88).

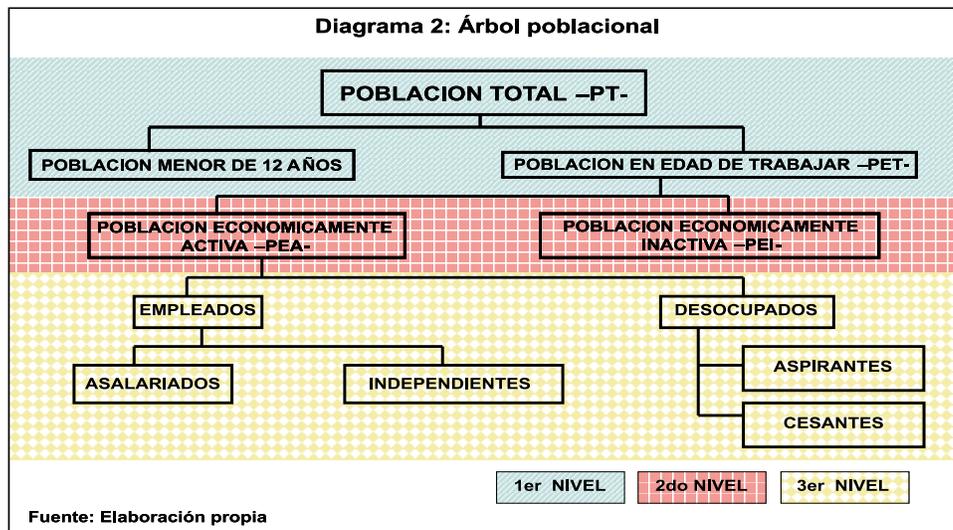
No obstante lo anterior, en las últimas décadas se ha comenzado a generar un proceso de transformación en el mercado de trabajo, tanto en países desarrollados como en los de menor desarrollo, que le ha permitido a la mujer participar más activamente en las actividades productivas, generalmente sustituyendo a los hombres en dichas actividades, especialmente en los países desarrollados y áreas urbanas, "(...) donde todavía hay una demanda de empleo femenino no agotada, una expansión de empleos terciarios urbanos, muchas veces preferidos por las mujeres, y una tendencia de la mujer a adecuar su vida personal a las condiciones del puesto de trabajo, para no abandonarlo" (Abellán, 1998:102).

Otro de los factores culturales que influye en la participación femenina está relacionado con las preferencias de los empresarios por la fuerza de trabajo masculina. Este comportamiento, en cierta manera, se sustenta en paradigmas que se han construido a lo largo del tiempo y que no le reconocen a la mujer las mismas habilidades intelectuales y

físicas que al hombre. De la misma manera, es frecuente observar que los empleadores, especialmente los industriales, prefieren contratar personal masculino para que los procesos productivos que desarrollan no se vean afectados por los “(...) problemas derivados del mismo papel de la mujer como esposa y madre: embarazo, ausencias prolongadas por parto, ausencias por obligaciones propias del hogar, etc.” (Elizaga y Mellón, 1971: 89).

2.3. Los componentes fundamentales de la población económicamente activa

Para determinar la estructura de los mercados de trabajo se recurre, generalmente, a la *clasificación de la población según criterios económicos*. Esta clasificación concentra su atención en las personas con capacidad laboral y, entre estas a quienes están o no ocupadas. La utilidad de esta clasificación es amplia ya que permite, por una parte, analizar el comportamiento y evolución del mercado de trabajo y establecer comparaciones nacionales e interregionales y, por otra, clasificar a las personas ocupadas según su actividad productiva, posición ocupacional, niveles salariales, etc.



De acuerdo con la clasificación económica comúnmente utilizada, la población puede ser desagregada en tres niveles básicos. En el primero, se toman en cuenta factores de carácter demográfico, como la edad y el sexo, para determinar quienes pueden o no ejercer una determinada actividad productiva. Generalmente, se toma como población en edad de trabajar -PET-, o *fuerza de trabajo potencial*, a los mayores de 12 años en las áreas urbanas y 10 en las rurales, quedando excluida la población por debajo de ese rango de edad (Ver Diagrama 2).

El segundo nivel desagrega la población en edad de trabajar -PET- entre quienes desempeñan o buscan desempeñar alguna actividad económica, o población económicamente activa -PEA-, y quienes no la desempeñan, o población económicamente inactiva -PEI-.

camente activa –PEA-, y quienes no pueden hacerlo o no buscan hacerlo o, población económicamente inactiva (Ver Diagrama 2).

Como se ha visto anteriormente, la población económicamente activa –PEA- o fuerza de trabajo real, es aquel conjunto de personas en edad de trabajar, de uno y otro sexo, que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios. De acuerdo con la OIT, la población económicamente activa –PEA-, tiene dos mediciones útiles:

- La *población habitualmente activa*, que hace referencia a una medida en relación a un largo período de referencia, tal como un año y comprende a todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada, cuya situación principal en la actividad, determinada en función del número de semanas o días, durante un período largo de tiempo (tal como los doce meses o el año civil precedentes), era la de *persona con empleo o persona desempleada*.
- La *población corrientemente activa o fuerza de trabajo*, que es una medida en relación con un corto período de referencia, tal como una semana y comprende a todas las personas que reúnan los requisitos necesarios para ser incluidas en las categorías de personas con empleo o *personas desempleadas* (OIT, 1982: 2).

En estas mediciones se encuentran excluidos los estudiantes, mujeres ocupadas en sus labores, pensionados, rentistas y las personas dependientes de otras. Ocasionalmente se excluyen las fuerzas armadas, personas internadas en establecimientos carcelarios, indígenas en reservas o resguardos, personas en busca de su primer empleo, trabajadores estacionales, trabajadores a tiempo parcial y mujeres que ayudan en el trabajo familiar (Abellán, 1998: 92).

El tercer nivel de desagregación clasifica la población económicamente activa -PEA- en *empleados y desempleados*, de acuerdo con los siguientes criterios (Ver Diagrama 2):

Se considera como personas con empleo a todas las personas que tengan más de cierta edad y que durante un breve período de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías ((OIT, 1982: 3-5):

1. Con empleo asalariado:

- *Trabajando*: personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie.
- *Con empleo pero sin trabajar*: personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su empleo. Este vínculo formal al empleo debería determinarse en función de las circunstancias nacionales, de acuerdo con uno o más de los siguientes criterios:
 - Pago ininterrumpido de sueldos o salarios.
 - Garantía de reintegración en el empleo al término de la contingencia o un acuerdo respecto de la fecha de reintegración.

- Duración de la ausencia del trabajo, la cual, cuando sea el caso, puede ser aquella por la que los trabajadores pueden percibir una compensación social sin obligación de aceptar otros trabajos.

En este punto es importante anotar que dentro de la categoría de empleo asalariado, la OIT recomienda incluir a las personas en las siguientes situaciones:

- Los estudiantes trabajadores del hogar y otras personas dedicadas principalmente a actividades no económicas durante el período de referencia, y que al mismo tiempo tenían un empleo asalariado o un empleo independiente, según la definición anterior, deberían considerarse como personas con empleo, sobre las mismas bases que las otras categorías de personas con empleo.
- Personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad o accidente, días festivos o vacaciones, huelga, paro de empleadores, licencia de estudios o de formación profesional, licencia de maternidad o paternidad, coyuntura económica difícil, desorganización o suspensión temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo, averías mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustibles, u otras ausencias temporales con o sin licencia, siempre que mantuvieran un vínculo formal con su empleo.
- Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie; los cuales deberían clasificarse como trabajando o con empleo pero sin trabajar, sobre las mismas bases que las demás personas con empleo asalariado.
- Los miembros de las fuerzas armadas. Las fuerzas armadas incluirían los miembros permanentes y temporales, como se ha especificado en la última edición revisada de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

2. Con empleo independiente:

- *Trabajando:* las personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar, en metálico o en especie.
- *Con una empresa pero sin trabajar:* las personas que, teniendo una empresa –sea industrial, comercial, de explotación agrícola o de prestación de servicios-, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia por cualquier razón específica.

En este punto la OIT recomienda incluir dentro de la categoría de empleo independiente, a las personas en las siguientes situaciones:

- Los empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de producción, y clasificarse como trabajando o con empleo pero sin trabajar, según sea el caso.
- Los trabajadores familiares no remunerados que estén trabajando, sin consideración al número de horas trabajadas durante el período de referencia. Los países que, por razones

particulares, prefieren introducir un criterio de tiempo mínimo de trabajo como condición para incluir a los trabajadores familiares no remunerados entre las personas con empleo, deberían identificar y clasificar aparte a los que trabajan menos del tiempo prescrito.

- Las personas ocupadas en la producción de bienes y servicios económicos, para consumo propio o del hogar, deberían considerarse como personas con empleo independiente, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar.

De la misma manera, para la OIT, la noción algún trabajo debe interpretarse como la actividad desarrollada por una persona con empleo asalariado o empleo independiente durante una hora de trabajo por lo menos.

Se considera como personas desempleadas, a aquellas que tengan más de cierta edad y que durante un periodo de referencia, estuvieran en cualquiera de las siguientes situaciones (OIT, 1982: 4-5):

- *Sin empleo*, es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente.
- *Corrientemente disponibles para trabajar*, es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia.
- *En busca de empleo*, es decir, que habían tomado medidas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado. Las medidas concretas pueden incluir el registro en oficinas de colocación públicas o privadas, solicitudes directas a los empleadores, diligencias en los lugares de trabajo, explotaciones agrícolas, fábricas, mercados u otros lugares de concurrencia, avisos en los periódicos o respuestas a las ofertas que aparecen en ellos, solicitud de ayuda a amigos y familiares, búsqueda de terrenos, edificios, maquinaria o equipos para establecer su propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener permisos y licencias, etc.

Finalmente, la *población no económicamente activa*, comprende todas las personas, sin consideración de edad, incluidas las que están por debajo de la edad especificada para medir la población económicamente activa, que no son *económicamente activas*.

Como se puede observar, en la clasificación económica de la población subyacen algunos problemas para realizar una medición efectiva del comportamiento de los niveles de actividad. En primer lugar, se encuentran los sistemas de recolección de la información básica en los diferentes países. Por ejemplo, en los países más desarrollados, la PEA generalmente comprende a las personas entre los 16 y los 65 años; por el contrario, en las regiones menos desarrolladas, la PEA puede comenzar a los 6, 10 o 12 años y extenderse hasta los 70 o más años. De la misma manera, las dificultades para medir el trabajo femenino, la necesidad de incluir a la población joven (trabajo infantil) en las estadísticas del mercado de trabajo y la concentración de una parte de la población en las actividades agropecuarias (economía campesina), son los factores más importantes que impiden lograr una homogenización de la información disponible sobre la población económicamente activa.

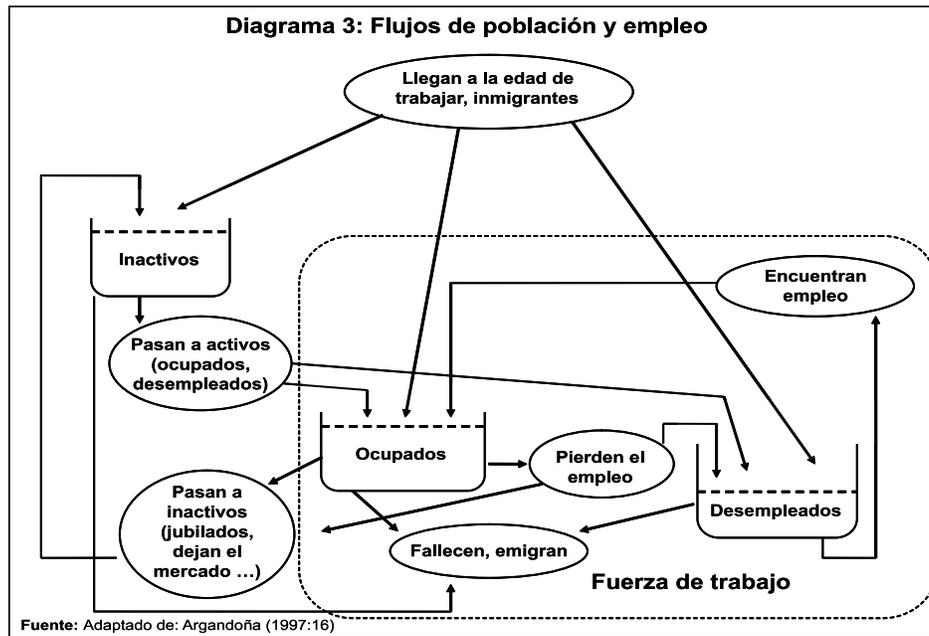
Otro factor está relacionado con la población ocupada. Por ejemplo, los estudiantes, las mujeres trabajadoras del hogar, los miembros de las fuerzas armadas, los aprendices y los trabajadores familiares no remunerados pueden o no ser incluidos en la población ocupada. Esta situación también se constituye en un obstáculo para realizar mediciones más precisas que permitan una comparación a nivel internacional.

En relación con la población desempleada también se presentan problemas, especialmente en lo relacionado con los criterios para considerar a una persona como desempleada de larga duración y la dificultad para caracterizar los diferentes tipos de desempleo que se pueden presentar en la economía (cíclico, friccional, estructural).

2.4. Dinámica y estructura de la población económicamente activa

El mercado de trabajo como institución social, es un sistema estrechamente interrelacionado, en el cual se presentan flujos de población que, dependiendo de las condiciones demográficas, sociales y económicas existentes, se están moviendo permanentemente entre las diferentes categorías (stocks) de actividad y ocupación analizadas anteriormente.

En este contexto, la población inicial está compuesta por aquellas personas que alcanzan la edad de trabajar o que llegan al país o región (inmigrantes). Ahora bien, la cohorte de personas que alcanzan la edad de trabajar es el resultado del comportamiento de la fecundidad y mortalidad observadas en el pasado. Niveles altos de fecundidad y niveles bajos de mortalidad pueden generar mayores volúmenes de personas que llegan a la edad de trabajar. Caso contrario sucedería con niveles bajos de fecundidad y mortalidad (Ver Diagrama 3).



Similar análisis se podría realizar con la población migrante. Países o regiones receptoras de población incrementan los volúmenes de población en edad de trabajar, por el contrario, países o regiones expulsoras de población reducen el número de efectivos en edad de trabajar. En este punto es necesario resaltar que el fenómeno de la migración laboral puede entenderse como un mecanismo para mejorar los niveles de bienestar social y de ingresos. Según Ghazi Farooq, si se excluye las migraciones “(...) por razones como educación, matrimonio, retiro y desórdenes políticos, entonces la migración consiste principalmente de traslados de áreas con bajos niveles de oportunidades económicas a sitios donde se espera que las oportunidades sean mejores” (Farooq, 1986: 23).

En términos generales, la población que alcanza la edad de trabajar y la población inmigrante se pueden considerar como las entradas (inputs) al sistema del mercado de trabajo. Dependiendo de la magnitud de las entradas y de las respuestas que brinde el sistema se podrán presentar situaciones de desequilibrio que, seguramente, se reflejarán en los otros componentes del sistema (Ver Diagrama 3).

Las personas en edad de trabajar, residentes e inmigrantes, pueden pasar a ser inactivos, ocupados o desempleados. Los ocupados y desempleados conforman la fuerza de trabajo o población económicamente activa. La magnitud de cada uno de estos tres componentes del sistema depende de las condiciones socioeconómicas existentes en el país o región. Por ejemplo, en una economía en expansión, el stock de los ocupados estará más lleno que el de los desocupados; por su parte, el stock de los inactivos dependerá de una serie de factores tales como: posibilidades de educación especialmente para los jóvenes, composición de los hogares (amas de casa, ayudantes familiares), condiciones de discapacidad, volumen de personas mayores de 65 años, expectativas de empleo, entre otros (Ver Diagrama 3).

Los cambios en los stocks de los ocupados y desempleados dependen, a su vez de diferentes factores. Por una parte, los flujos de población ocupada a desempleada o a inactiva están en función de la terminación de los contratos de trabajo, despidos, cierre de empresas, retiros voluntarios, maternidad, posibilidades de estudio o emigración; estos se podrían denominar eventos laborales repetibles. Por otra parte, el stock de los ocupados también puede disminuir debido a la salida del mercado de trabajo por llegada a la edad de pensión (paso a la inactividad definitiva) o por el fallecimiento de algunas personas (evento demográfico no repetible). El incremento del stock de los ocupados, a su vez, puede incrementarse debido al ingreso de nuevas personas a la edad de trabajar, la llegada de inmigrantes y el paso de inactivos y desempleados a ocupados (Ver Diagrama 3). En este caso se tendrán entradas (inputs) al stock de los ocupados.

Al realizar el análisis de la dinámica y estructura de la población económicamente activa es necesario tener en cuenta los movimientos (*flujos*) que se producen entre las diferentes categorías (*stocks*) que la integran, generalmente, son el resultado de importantes transformaciones demográficas y socioeconómicas. Por ejemplo, entre las transformaciones demográficas se debe tener en cuenta el comportamiento de la fecundidad,

la mortalidad y la migración que pueden afectar positiva (crecimiento) o negativamente (disminución) el volumen total de la población activa.

Dentro de las transformaciones socioeconómicas se pueden observar el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, la ampliación de la edad escolar efectiva y el adelantamiento de la edad de pensión (Argandoña, 1997: 17). También influye de manera directa el comportamiento de la economía del país o región, por ejemplo, en situaciones de recesión la población activa tiende a disminuir, debido a la dificultad para conseguir trabajo (*síndrome del trabajador desalentado*); caso contrario sucede en una economía en expansión en la cual las expectativas de conseguir un trabajo se incrementan de manera significativa.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que la población económicamente activa, está experimentado constantemente un proceso de crecimiento, reducción y renovación; en el transcurso de un tiempo relativamente corto (un mes, un semestre, un año) nuevas personas ingresan a la PEA, mientras que otras se retiran por diversos motivos; este proceso puede ser explicado desde dos puntos de vista, uno *estructural* que permite observar las transformaciones de la población activa en el largo plazo y otro *coyuntural*, que se concentra en explicar lo que sucede en el corto plazo.

El primer punto de vista, estructural, sostiene que los cambios sociodemográficos de la población, especialmente las alteraciones en la estructura etárea, el comportamiento de la educación y la participación creciente de la mujer en el mercado de trabajo, son los factores explicativos de la transformación de la población activa. El segundo punto de vista, por su parte, sostiene que dicha transformación es producto de los estímulos que generan las oportunidades de nuevos empleos para incentivar o desincentivar la participación de algunos segmentos de la población, tales como las mujeres, los jóvenes y los mayores de edad que, generalmente, actúan como *reservas laborales* (Contraloría, 1986: 25-26).

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El concepto de mercado de trabajo implica tener en cuenta no solamente factores de tipo económico entre oferta y demanda de trabajo, sino también factores institucionales, sociales, culturales y demográficos. Esta complejidad es, precisamente, la que le confiere un carácter especial al mercado de trabajo.

Por ello, la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones del mercado de trabajo en relación con la generación de nuevos empleos, el fortalecimiento de las relaciones laborales de carácter formal, el mejoramiento de los niveles de remuneración de los trabajadores, el desestímulo del trabajo infantil, entre otros, debe partir de una comprensión más profunda de las características especiales del mercado de trabajo.

En este punto, es necesario resaltar que las medidas de política de empleo más tradicionales, como por ejemplo, la disminución o congelamiento de los salarios, el control de los niveles de inflación y las modificaciones normativas en las relaciones laborales, aunque pueden tener resultados iniciales favorables, en el mediano y largo plazo no tienen

la suficiente fuerza para disminuir los altos índices de desempleo de la población, especialmente con mayores dificultades de inserción laboral (jóvenes, mujeres cabeza de familia, desempleados de larga duración).

De allí que se hace necesario que en los procesos de planeación y gestión del desarrollo se tengan en cuenta las transformaciones sociodemográficas de la población como parte esencial de la formulación de las políticas de empleo. Por ejemplo, si se identifica que el grupo poblacional de los jóvenes está creciendo con mayor dinámica como resultado de incrementos pasados de los niveles de fecundidad es de vital importancia para determinar que tipo de políticas de empleo se deben diseñar para atender las posibles problemáticas que se generen como consecuencia de este fenómeno. De la misma manera, países o regiones con elevados índices de envejecimiento determinan el diseño y puesta en marcha de políticas de carácter social diferentes a las de países o regiones jóvenes.

BIBLIOGRAFIA

- ABELLAN, Antonio, et. al. (1998).** *La población del mundo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- ARGANDOÑA, Antonio, et. al. (1997).** *Empleo y Trabajo: Previsión de futuro*. Barcelona: IESE.
- RAND, Salvador Osvaldo (1984).** *Diccionario de Economía*. Bogotá: Plaza & Janés.
- CELADE (2007).** *Proyecciones y estimaciones de población para América Latina*. Santiago: CELADE. En línea: http://www.eclac.cl/celade/proyecciones/basedatos_BD.htm
- CELADE (2001).** "América Latina: Fecundidad 1950-2050". En: *Boletín Demográfico*. Santiago: CELADE. No. 68, julio de 2001.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA (1986).** *El problema laboral colombiano: Diagnóstico, perspectivas y políticas. Informe final de la Misión de Empleo*. Bogotá: Contraloría General de la República, agosto-septiembre de 1.986.
- ELIZAGA, Juan C. y MELLON, Roger (1971).** *Aspectos demográficos de la mano de obra en América Latina*. Santiago de Chile: CELADE.
- FAROOQ, Ghazi (1986).** *Población y empleo en países en desarrollo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo –OIT-.
- MENDEZ, Ricardo (1997).** *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Barcelona: Ariel Geografía.
- MERCHAN, Cesar (2003).** "Desempeño del mercado laboral en 2000-2001 y perspectivas para 2002". En: *AA.VV. Empleo y desempleo en Colombia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- MOLINA, Angélica (2005).** *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Bogotá: Defensoría del Pueblo.
- MUÑOZ G., Oscar Hernán (2007).** *Cambio demográfico y participación laboral en Colombia, 1950-2005*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Tesis de grado para optar al título de Magister en Estudios de Población.
- OIT (1982).** "Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo". Ginebra: Organización Internacional de Trabajo –OIT. Octubre de 1982.
- RICO, María Nieves (2004).** "Fecundidad y trabajo femenino". En: *La fecundidad en América Latina: ¿Transición o revolución?* Santiago de Chile: CELADE. Mayo de 2004.
- SANTOS O., Antonio y POVEDAR., María (2002).** *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

SMITH, Adam (1994). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.* México: Fondo de Cultura Económica. Traducción del inglés por Gabriel Franco.

SOLOW, Robert (1992). *El mercado de trabajo como institución social.* Madrid: Alianza Economía. Traducción del inglés por Consuelo Varcela Ortega.

SZEKELY, Miguel, et. al (2000). “Demografía: ¿amenaza u oportunidad para América Latina?”. En: *BID: Informe del progreso económico y social en América Latina.* Washington: Banco Interamericano de Desarrollo –BID.