

LMI4VET



Guía metodológica

Julio de 2025



**Co-funded by
the European Union**

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Contenido

1. Introducción	4
2. Conceptos del mercado laboral	6
2.1 Conceptos clave del mercado laboral	6
2.2 ¿Indicadores que ayudan a identificar y caracterizar a los grupos vulnerables en el mercado laboral?	6
2.2.1 Tasa NEET (15-29 años)	7
2.2.2 Tasa de abandono escolar prematuro	8
2.2.3 Tasa de desempleo juvenil	9
2.2.4 Tasa de desempleo de larga duración	9
2.2.5 Tasa de participación en la fuerza laboral (mujeres, jóvenes, +55)	9
2.2.6 Tasa de subempleo	10
2.2.7 Tasa de empleo temporal/precario	11
2.2.8 Tasa de empleo poco cualificado	11
2.2.9 Brecha de género en el empleo	12
2.2.10 Brecha de empleo por discapacidad	12
2.2.11 Brecha de empleo entre nativos y extranjeros	13
2.3 Indicadores estructurales del mercado laboral	15
2.3.1 Tasa de empleo	15
2.3.2 Tasa de desempleo	15
2.3.3 Número absoluto de empleados/desempleados	16
2.3.4 Tasa de rotación del contrato	16
2.3.5 Afiliación a la Seguridad Social	16
2.3.6 Tasa de sobrecualificación	16
2.3.7 Tendencias de contratación	16
2.3.8 Índice de desajuste ocupacional	16
2.3.9 Demanda de habilidades digitales/verdes	16
2.3.10 Baja tasa de alfabetización	17
3. Proceso paso a paso para realizar un buen diagnóstico del mercado laboral	20
3.1 Realizar un buen análisis socioeconómico y su impacto en el mercado laboral	20



3.2 Realizar un buen diagnóstico del mercado laboral	27
4. Realizar un buen análisis de las tendencias de contratación y los desajustes generados por los vaivenes del mercado laboral	36
5. Recursos de interés	42
5.1 Fuentes de LMI	42
5.1.1 Recursos y enlaces útiles	44
6. Información relacionada con el proyecto	44

1. Introducción

Esta guía metodológica se ha desarrollado en el marco del proyecto LMI4VET como herramienta práctica para apoyar a los proveedores de educación y formación profesional (EFP), los servicios públicos de empleo, los Proveedores de Servicios de Empleo y Formación del Tercer Sector (en adelante TS_ETSP por sus siglas en inglés *Third Sector Employment and Training Service Providers*) y los profesionales de la orientación en el uso eficaz de la Información del Mercado Laboral (IML). Su objetivo es ayudar a estos actores a mejorar los programas de educación y formación, en particular los dirigidos a personas con menos oportunidades y grupos vulnerables.

Para diseñar la guía, se administró un cuestionario a una muestra de organizaciones TS_ETSP en cada país socio. El objetivo era comprender su uso actual de la información del mercado laboral, identificar los principales desafíos que enfrentan en su práctica diaria y recabar sus preferencias sobre el formato y la usabilidad de la guía. Como resultado, la guía se basa firmemente en las necesidades reales de las organizaciones TS_ETSP. Tras su redacción, su contenido se validó mediante una sesión de trabajo presencial con representantes de estas organizaciones.

Además de apoyar la labor diaria de estas organizaciones, la guía también contribuye a abordar un desafío sistémico más amplio: la escasez de competencias. Al proporcionar una metodología clara para analizar las tendencias del mercado laboral, identificar ocupaciones emergentes y detectar desajustes entre la oferta y la demanda, la guía ayuda a las partes interesadas a comprender mejor dónde están surgiendo las carencias de competencias y cómo los programas de formación pueden responder a ellas con mayor eficacia. De este modo, fortalece la capacidad de los sistemas de FP y los servicios de empleo para abordar mejor las necesidades del mercado laboral, anticipar la demanda futura de competencias y, en última instancia, contribuir a la construcción de un mercado laboral más eficiente e inclusivo.

La guía ofrece un enfoque estructurado para comprender, interpretar y aplicar los datos del mercado laboral. Al vincular indicadores, tendencias socioeconómicas y dinámicas del mercado laboral, proporciona a los usuarios las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas al planificar, adaptar o evaluar los planes de estudio de FP, las estrategias de orientación profesional y las políticas activas del mercado laboral. Su énfasis en los jóvenes desfavorecidos —incluidos los ninis, los que abandonan la escuela prematuramente y las personas en riesgo de exclusión— la hace especialmente valiosa para diseñar políticas inclusivas e intervenciones específicas.

La guía está organizada en las siguientes secciones:

- Sección 2: presenta conceptos clave del mercado laboral e indicadores esenciales para interpretar el LMI, con un enfoque particular en los grupos vulnerables.
- Sección 3: presenta una metodología paso a paso para realizar un diagnóstico del mercado laboral de alta calidad, integrando información socioeconómica y datos detallados de empleo.

- Sección 4: explica cómo identificar las tendencias del mercado laboral, los desequilibrios y la escasez de habilidades, y analiza sus implicaciones para la planificación y la toma de decisiones en materia de EFP.
- Sección 5: proporciona recursos seleccionados y enlaces a herramientas LMI y fuentes de datos relevantes.
- Sección 6: ofrece información contextual sobre el proyecto LMI4VET, sus objetivos y desarrollos futuros planificados.

Como uno de los resultados clave del proyecto LMI4VET, esta guía metodológica está concebida no sólo como un documento de referencia, sino también como una herramienta de apoyo práctica y evolutiva para ser utilizada en actividades de formación, talleres de codiseño y recursos digitales, incluidos cursos en línea y asistentes inteligentes desarrollados por el consorcio del proyecto.

Aunque la guía se centra en el contexto europeo, su metodología es aplicable a cualquier país o región europea, ya que se basa en registros oficiales, encuestas y clasificaciones estandarizadas.

2. Conceptos del mercado laboral

Esta sección presenta los conceptos clave del mercado laboral necesarios para realizar un análisis orientado al diseño de intervenciones de formación y orientación para grupos vulnerables. Comprender estos conceptos es esencial para interpretar correctamente los datos del mercado laboral y planificar estrategias eficaces de formación profesional y empleo.

2.1 Conceptos clave del mercado laboral

Los conceptos fundamentales a comprender incluyen:

- **Fuerza laboral** : el número total de personas empleadas o que buscan empleo activamente. Es la suma de las personas empleadas más las personas desempleadas. En conjunto, estos dos grupos de la población representan la oferta actual de mano de obra para la producción de bienes y servicios que se realiza en un país mediante transacciones de mercado a cambio de una remuneración.
- **Empleo** : condición de tener un trabajo remunerado.
- **Desempleo** : condición de no tener trabajo mientras se busca activamente uno.
- **Participación en el mercado laboral** : también conocida como tasa de participación en la fuerza laboral, se refiere al porcentaje de la población en edad laboral que está empleada o busca empleo activamente. Es un indicador clave de la salud y el tamaño de la fuerza laboral de un país.
- **Subempleo** : es una medida del número total de personas en una economía que trabajan involuntariamente en empleos que requieren poca calificación y bajos salarios o sólo a tiempo parcial porque no pueden conseguir empleos a tiempo completo que utilicen sus habilidades.
- **Desajuste de habilidades** : desequilibrio entre las habilidades demandadas por los empleadores y las que poseen los trabajadores.
- **Empleo precario** : condiciones de trabajo inestables, como contratos temporales o progresión profesional limitada.
- **NEET** : 'No en educación, empleo o capacitación' se refiere a jóvenes que actualmente no participan en ningún tipo de trabajo, estudio o capacitación vocacional.

2.2 ¿Indicadores que ayudan a identificar y caracterizar a los grupos vulnerables en el mercado laboral?

En el contexto del proyecto LMI4VET, la atención se centra en indicadores que reflejan la inclusión o exclusión de grupos vulnerables del mercado laboral. Estos indicadores no solo ofrecen una visión general de la dinámica del mercado laboral, sino que también pueden orientar las estrategias de formación.

Esta subsección presenta los principales indicadores del mercado laboral relevantes para los grupos vulnerables, con especial atención a los jóvenes que ni estudian, ni trabajan ni reciben

formación (NEET), los que abandonan prematuramente la escuela, los desempleados de larga duración y otras poblaciones en riesgo. Este conjunto de indicadores es crucial para el seguimiento de la integración de las poblaciones vulnerables en el mercado laboral y para el diseño de intervenciones específicas en el marco de las políticas de educación, formación y empleo.

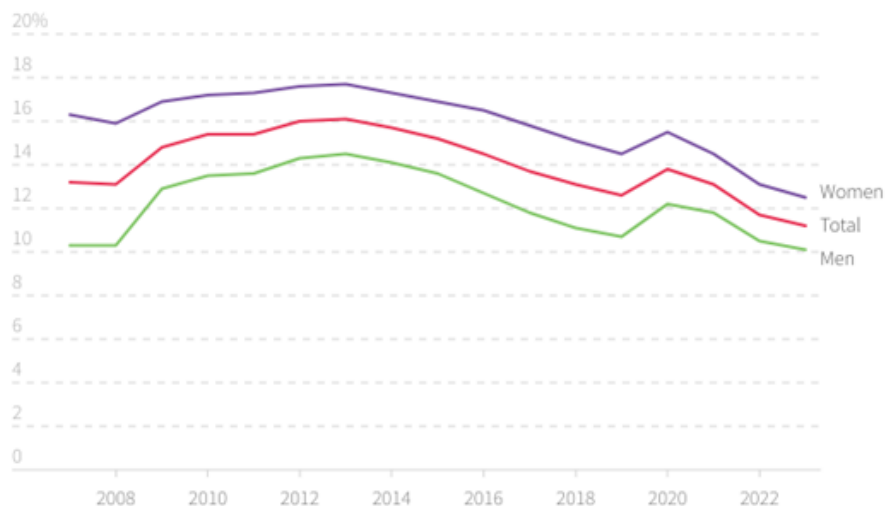
A continuación se presentan los principales indicadores, su interpretación y cómo se pueden calcular.

2.2.1 Tasa NEET (15-29 años)

- Significado: siendo una tasa mide el porcentaje de jóvenes con desapego a la educación, la formación y el empleo.
- Cómo calcular: $Tasa\ NEET = (Población\ NEET\ de\ 15\ a\ 29\ años / Población\ total\ de\ 15\ a\ 29\ años) \times 100$
- Interpretación: una tasa alta de NEET sugiere que una parte significativa de jóvenes no participa en actividades productivas, lo que requiere capacitación específica o programas de extensión.

Los ninis se convirtieron en uno de los grupos más vulnerables tras la Gran Recesión de 2008-2013. El desempleo juvenil se disparó por encima del 40 % en muchos países de la UE, lo que pone de manifiesto la mayor vulnerabilidad de los jóvenes a la recesión económica que otros grupos de edad. En la UE-27, la proporción de ninis de entre 15 y 29 años alcanzó un máximo del 16,1 % en 2013, con cierta mejora en los años posteriores gracias a medidas políticas como la Garantía Juvenil. En 2019, la tasa había descendido al 12,6 %, su nivel más bajo en 10 años. La pandemia de COVID-19 y las restricciones económicas derivadas de ella han contribuido a un aumento de la tasa de ninis, que llegó al 13,8 % en 2020, como consecuencia de la pérdida de empleo y las barreras a la educación y la formación para los jóvenes. La tasa de ninis ha disminuido de forma constante desde 2021 y alcanzó un mínimo histórico del 11,2 % en 2023. Además, la proporción de trabajadores desanimados entre la población ninis también se encuentra en su nivel más bajo registrado. La tasa de ninis para las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años en la UE se situó en el 15,5 % en 2020 y sigue siendo superior, con un 12,5 % en 2023, a la tasa del 10,1 % para los hombres jóvenes. La proporción es mayor para las mujeres jóvenes en casi todos los Estados miembros. En muchos países, las madres jóvenes tienen ahora más probabilidades de ser ninis que los hombres jóvenes, siendo las responsabilidades familiares la principal razón para ser ninis. Sin embargo, las medidas políticas de la UE dirigidas específicamente a las madres jóvenes o a las mujeres jóvenes en general son escasas. Podría ser necesario un mayor énfasis en la dimensión de género de la tasa de ninis.

Tasa NiNi por género, 15-29 años (%)



Source: Eurostat



2.2.2 Tasa de abandono escolar temprano

- Significado: proporción de jóvenes de 18 a 24 años que no continúan sus estudios después de la escuela secundaria inferior.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ abandono\ escolar\ temprano = \frac{Número\ de\ personas\ que\ abandonan\ la\ escuela\ de\ 18\ a\ 24\ años}{Población\ total\ de\ 18\ a\ 24\ años} \times 100$
- Interpretación: Indica riesgo de exclusión a largo plazo del empleo de calidad. Relevante para el diseño de programas de segunda oportunidad educativa o de capacitación profesional.

En 2024, el 9,3 % de los jóvenes de entre 18 y 24 años de la UE abandonaron prematuramente la educación y la formación (con un máximo de educación secundaria inferior y sin ningún tipo de formación), con un 10,9 % de hombres y un 7,7 % de mujeres afectados. La variación entre países es amplia: Croacia, Irlanda, Grecia y Polonia registran tasas inferiores al 5 %, mientras que Rumanía se sitúa en el 16,8 %. Tras un descenso prolongado de aproximadamente 1,8 puntos porcentuales desde 2014, la tasa ha descendido de aproximadamente el 11,1 % en 2022 al 9,6 % en 2024, acercándose al objetivo de la UE de <9 % para 2030.

2.2.3 Tasa de desempleo juvenil

- Significado: porcentaje de jóvenes entre 15 y 24 años sin trabajo pero que lo buscan activamente.
- Cómo calcular: Tasa de desempleo juvenil = (Jóvenes desempleados / Fuerza laboral de 15 a 24 años) × 100
- Interpretación: Las tasas altas indican barreras de acceso al mercado laboral. Resulta útil para evaluar el impacto de los programas de formación profesional.

En abril de 2025, la tasa de desempleo juvenil de la UE se situó en el 14,8 %, lo que supone un ligero descenso respecto al 15,0 % de marzo de 2025. En noviembre de 2024, la tasa fue del 15,3 %, ligeramente superior al 15,2 % de octubre. Entre los países de la UE, Alemania registró una de las tasas de desempleo juvenil más bajas, con un 6,4 %. Históricamente, la tasa ha mejorado respecto a los niveles más altos observados durante la pandemia de COVID - 19 y las crisis económicas; sin embargo, sigue siendo considerablemente superior a la tasa general de desempleo de la UE, lo que refleja los persistentes desafíos para la transición de los jóvenes de la educación a un empleo estable.

2.2.4 Tasa de desempleo de larga duración

- Significado: personas desempleadas durante más de 12 meses.
- Cómo calcular: Tasa de desempleo de larga duración = (Desempleados de larga duración / Población activa total) × 100
- Interpretación: refleja barreras estructurales y la necesidad de políticas de activación intensiva.

La tasa de desempleo de larga duración en la UE —definida como la proporción de personas desempleadas respecto al total de desempleados que han estado sin trabajo durante 12 meses o más— cayó a un mínimo histórico del 1,9 % a principios de 2025, el nivel más bajo desde que se comenzó a recopilar datos. Esto supone un modesto aumento respecto al 1,8 % de finales de 2024, aunque la tendencia general se mantiene firmemente a la baja. Esta caída refleja la mejora de las condiciones del mercado laboral y el fortalecimiento de las medidas de integración. Sin embargo, persisten las disparidades geográficas: países como Eslovaquia (3,5 %), España (3,8 %) y Grecia (5,4 %) registran tasas significativamente más altas, mientras que Países Bajos, Malta, Chequia, Dinamarca y Polonia se mantienen por debajo del 1 %.

2.2.5 Tasa de participación en la fuerza laboral (mujeres, jóvenes, +55)

- Significado: proporción de personas en edad de trabajar activas en el mercado laboral.
- Cómo calcular: Tasa de participación = (Población activa / Población en edad de trabajar) × 100
- Interpretación: una baja participación puede indicar exclusión social o económica, especialmente entre mujeres, jóvenes desfavorecidos o personas mayores de 55 años.

En el primer trimestre de 2025, la tasa general de participación en la fuerza laboral de la UE (de 15 a 64 años) alcanzó el 75,4%, un modesto aumento desde el 75,3% en el cuarto trimestre de 2024. Al centrarnos en los jóvenes (de 15 a 24 años), el empleo para los hombres jóvenes se situó en el 37,1% y para las mujeres jóvenes en el 32,7%, lo que resultó en una brecha de género en la participación de aproximadamente 4,4 pp. Entre la población en edad laboral (de 20 a 64 años), la participación laboral de las mujeres se quedó 10 pp por detrás de la de los hombres (70,8% frente a 80,8%). En el caso de las personas mayores de 55 años, la tasa se sitúa en el 69%, siendo 12 puntos más alta entre los hombres que entre las mujeres (75,2% hombres frente a 63,1% mujeres).

2.2.6 Tasa de subempleo

- Significado: personas empleadas a tiempo parcial o en empleos que requieren poca cualificación a pesar de estar dispuestas a trabajar más o emplear habilidades superiores.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ subempleo = (Personas\ subempleadas / Población\ ocupada) \times 100$
- Interpretación: revela ineficiencias ocultas y puede justificar la demanda de capacitación o rediseño del trabajo.

La tasa general de subempleo en la UE se situó en aproximadamente el 2,20 % en 2024, inferior al 2,30 % de 2023 y ligeramente por encima de su media a largo plazo del 2,14 %. Esto refleja la proporción de trabajadores, en particular los empleados a tiempo parcial, que desean más horas o puestos a tiempo completo, pero que actualmente carecen de ellos. A pesar de una modesta mejora interanual (-0,10 pp), este indicador pone de manifiesto la persistente infrutilización del mercado laboral, que afecta especialmente a los jóvenes y a los grupos de trabajadores vulnerables.

Una de las principales estrategias de la UE para combatir el subempleo es invertir en **la mejora y el reciclaje profesional de la fuerza laboral**. Mediante iniciativas como la **Agenda Europea de Capacidades**, la UE promueve el **aprendizaje permanente para ayudar a las personas a adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral, en particular en los sectores digital, ecológico y asistencial**. Estas iniciativas tienen como objetivo **reducir los desajustes de competencias y permitir que los trabajadores**, especialmente aquellos con empleos precarios o a tiempo parcial, se adapten a puestos más estables y adecuados. Programas como **las cuentas individuales de aprendizaje, las microcredenciales y Los itinerarios de educación y formación profesional (EFP)** reciben apoyo en todos los Estados miembros, con financiación de instrumentos como **el FSE+ y Erasmus+**. Al fortalecer las competencias de las personas, la UE les permite conseguir un empleo más adecuado y a tiempo completo, y progresar en sus carreras profesionales.

2.2.7 Tasa de empleo temporal/precario

- Significado: porcentaje de trabajadores con contratos inestables o poca protección.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ empleo\ precario = (\text{Número de trabajadores temporales} / \text{Total de empleados}) \times 100$
- Interpretación: las tasas más altas entre los jóvenes pueden reflejar problemas de ingreso al empleo o explotación.

En 2023, el 11,6% de las personas empleadas (de 15 a 64 años) en la UE tenían contratos de duración determinada, lo que equivale a aproximadamente 23,1 millones de personas. Los jóvenes se ven especialmente afectados: entre las personas de 15 a 29 años, el 32,1% eran trabajadores temporales, en comparación con solo el 7,9% para las edades de 30 a 54 años. La brecha de género persiste, y las mujeres tienen sistemáticamente más probabilidades que los hombres de ocupar puestos temporales, una diferencia de alrededor de 2 puntos porcentuales entre 2017 y 2023. Además, alrededor de un tercio de los trabajadores con bajos niveles de educación y que también son padres están empleados con contratos temporales. Entre ellas, las mujeres se ven especialmente afectadas: el 16,2% de las mujeres de este grupo tienen un empleo tan precario. Si bien la proporción de trabajadores temporales ha disminuido gradualmente desde la pandemia, sigue siendo significativamente alta, especialmente entre las poblaciones jóvenes y vulnerables, con una tendencia en torno al 32% para los jóvenes, con ciertos países como los Países Bajos (50,3%) e Italia (37,8%) particularmente afectados.

2.2.8 Tasa de empleo poco cualificado

- Significado: personas que trabajan en ocupaciones que requieren sólo educación o capacitación básica.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ empleo\ poco\ cualificado = (\text{empleados poco cualificados} / \text{total de empleados}) \times 100$
- Interpretación: señala un posible desajuste y la necesidad de vías de mejora de las competencias o de educación.

En la UE, aproximadamente el 46 % de los adultos (unos 128 millones de personas) están clasificados como poco cualificados —normalmente con educación secundaria inferior o inferior—, lo que los expone a la precariedad laboral, el desempleo y la infrautilización en el mercado laboral. Para abordar esta situación, la UE implementa estrategias específicas en el marco de marcos como la Agenda Europea de Capacidades y la Flexiguridad, con el apoyo de importantes fondos como el FSE+. Entre las medidas clave se incluyen:

- a. Mejora de competencias y reciclaje profesional: proporcionar acceso a aprendizaje permanente, formación profesional, microcredenciales y cuentas de aprendizaje individuales para mejorar las habilidades básicas y relevantes para el trabajo.
- b. Políticas Activas del Mercado Laboral (ALMPs): Incluyen servicios públicos de empleo, subsidios a la capacitación, programas de colocación laboral e incentivos salariales para integrar a los trabajadores poco calificados en un trabajo significativo.

- c. Enfoque de flexiguridad: equilibrar contratos flexibles con sólidas redes de seguridad social y capacitación continua para permitir transiciones fluidas y reducir la segmentación del mercado laboral.

Estos esfuerzos están cofinanciados por el FSE+ (con un presupuesto de 88.000 millones de euros hasta 2027) y coordinados a través de las recomendaciones específicas por país del Semestre Europeo, lo que garantiza que los Estados miembros implementen reformas personalizadas para impulsar a los trabajadores poco cualificados hacia empleos estables y adecuados a sus necesidades.

2.2.9 Brecha de género en el empleo

- Significado: diferencia en las tasas de empleo entre hombres y mujeres.
- Cómo calcular: Brecha = Tasa de empleo (hombres) - Tasa de empleo (mujeres)
- Interpretación: Muestra la desigualdad de género en la participación laboral. Útil para integrar la perspectiva de género en el diseño de programas.

En 2024, la brecha de género en el empleo en la UE se situó en 10,0 puntos porcentuales, lo que indica que la tasa de empleo de los hombres en edad laboral (20-64) superó a la de las mujeres por este margen. Esta brecha se ha reducido en la última década, pasando de unos 15 puntos porcentuales en 2005 a 10 puntos porcentuales en la actualidad, alcanzando su nivel más bajo en veinte años. No obstante, persisten amplias disparidades entre los Estados miembros: Finlandia (0,7 puntos porcentuales), Lituania (1,4 puntos porcentuales), Estonia (1,7 puntos porcentuales) y Letonia (3,3 puntos porcentuales) presentan las brechas más pequeñas, mientras que Italia (19,4 puntos porcentuales), Grecia (18,8 puntos porcentuales) y Rumanía (18,1 puntos porcentuales) registran las mayores.

2.2.10 Brecha de empleo de personas con discapacidad

- Significado: diferencia en las tasas de empleo entre personas con y sin discapacidad.
- Cómo calcular: Brecha = Tasa de empleo (sin discapacidad) - Tasa de empleo (con discapacidad)
- Interpretación: Indica barreras estructurales. Puede apoyar el diseño de políticas inclusivas e intervenciones específicas.

En 2024, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad en la UE se situó en 24,0 puntos porcentuales, lo que significa que las personas con discapacidad tenían una probabilidad notablemente menor de estar empleadas. Esta brecha se ha mantenido persistentemente alta durante más de una década, manteniéndose por encima de los 21 puntos porcentuales entre 2014 y 2022. La situación se ve agravada por el hecho de que solo alrededor del 51,3 % de las personas con discapacidad en edad laboral tienen un empleo remunerado. Las disparidades regionales también persisten: la brecha es menor en Italia y Grecia, pero supera los 25 puntos

porcentuales en muchos países bálticos y Croacia. Esta arraigada desigualdad pone de relieve un desafío crucial para los mercados laborales inclusivos en Europa.

Para abordar la persistente brecha laboral de las personas con discapacidad, la UE promueve diversas estrategias inclusivas para el mercado laboral. En 2023, la UE introdujo un marco para el empleo de calidad de las personas con discapacidad, que establece normas comunes sobre accesibilidad, remuneración justa, ajustes razonables y desarrollo profesional. Los servicios públicos de empleo (SPE) también desempeñan un papel fundamental al ofrecer servicios personalizados de inserción laboral y formación del personal. Por último, los esfuerzos para garantizar una educación inclusiva y una transición fluida de la escuela al trabajo mediante programas de aprendizaje, programas de EFP y orientación profesional son esenciales para promover el empleo a largo plazo de las personas con discapacidad.

2.2.11 Brecha de empleo entre nativos y extranjeros

- Significado: diferencia en las tasas de empleo entre individuos nativos y personas de origen migrante (nacidos en el extranjero o con padres nacidos en el extranjero).
- Cómo calcular: Tasa de empleo (nacidos en el país) – Tasa de empleo (nacidos en el extranjero o inmigrantes de segunda generación)
- Interpretación: Este indicador revela las barreras estructurales a la inclusión laboral que enfrentan los migrantes y sus descendientes. Una brecha amplia sugiere un acceso desigual a las oportunidades de empleo, a menudo causado por la discriminación, la falta de reconocimiento de cualificaciones, el dominio limitado del idioma o el acceso limitado a redes de apoyo. El seguimiento de esta brecha es crucial para evaluar la integración laboral y orientar el diseño de políticas inclusivas.

Los datos de Eurostat muestran que la tasa de empleo general de la UE alcanzó el 75,8 % en 2024. Sin embargo, las personas nacidas en el extranjero en el grupo de edad de 20 a 64 años se quedaron atrás, con un 66,3 %, lo que implica una brecha de empleo de aproximadamente 9,5 puntos porcentuales. Esta brecha suele superar los 15 puntos porcentuales en varios Estados miembros (por ejemplo, Suecia, Países Bajos y Bélgica), mientras que se mantiene significativamente más estrecha en países como Portugal e Italia.

Además, las personas nacidas en el extranjero y sus descendientes inmediatos muestran una mayor incidencia de tipos de trabajo precarios (por ejemplo, contratos temporales, trabajo a tiempo parcial y ocupaciones elementales); por ejemplo, la proporción de nacidos en el extranjero en ocupaciones elementales fue del 18,2% en 2023, en comparación con solo el 5-7% de las personas nacidas en el país con padres nativos.

En el cuadro 1 se resumen los indicadores descritos anteriormente.

Tabla 1: Indicadores clave para grupos vulnerables

Indicador	Significado	Fuente de datos
Tasa NEET (15-29 años)	Mide la desvinculación de los jóvenes de la educación, la formación y el empleo. Es decir, población joven que no participa ni en empleo ni en formación.	Eurostat, ILOSTAT
Tasa de abandono escolar temprano	Porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que no continúan sus estudios después del primer ciclo de la secundaria	Eurostat
Tasa de desempleo juvenil	Porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años sin trabajo pero que buscan activamente uno	Eurostat, ISTAT
Tasa de desempleo de larga duración	Personas desempleadas durante más de 12 meses	Eurostat
Tasa de participación en la fuerza laboral	Porcentaje de personas activas en el mercado laboral	Eurostat, ILOSTAT
Tasa de subempleo	Trabajadores a tiempo parcial involuntario o fuerza laboral infrautilizada	ILOSTAT
Tasa de empleo temporal/precario	Indicador de inestabilidad y vulnerabilidad del mercado laboral	Eurostat
Tasa de empleo poco cualificado	Trabajos que requieren cualificaciones o formación mínimas	CEDEFOP, Medidor de Habilidades
Brecha de género en el empleo	Diferencia en las tasas de empleo entre hombres y mujeres	Eurostat
Brecha de empleo por discapacidad	Diferencia en las tasas de empleo entre personas con y sin discapacidad	Eurostat, datos nacionales
Brecha de empleo en origen	Diferencia en las tasas de empleo entre personas nativas y personas de origen migrante	Eurostat, Comisión Europea

Enlaces

Indicador	Enlace
Tasa NEET (15-29 años)	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm
Tasa de abandono escolar temprano	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm
Tasa de desempleo juvenil	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm
Tasa de desempleo de larga duración	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm
Tasa de participación en la fuerza laboral	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm
Tasa de subempleo	https://ilostat.ilo.org/topics/desempleo-y-subutilizacion-de-la-mano-de-obra/?utm
Tasa de empleo temporal/precario	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm
Tasa de empleo poco cualificado	https://www.cedefop.europa.eu/es/herramientas/habilidades-inteligencia/conjuntos-de-datos?utm
Brecha de género en el empleo	https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm
Brecha de empleo por discapacidad	https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=es&utm
Brecha de empleo en origen	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm

2.3 Indicadores estructurales del mercado laboral

Además de los indicadores centrados en los grupos vulnerables, un análisis completo del mercado laboral debe considerar indicadores estructurales más amplios para contextualizar la inclusión laboral e identificar oportunidades futuras. Estos incluyen las tasas de empleo y desempleo, la estabilidad contractual, el desajuste de competencias y las tendencias sectoriales.

2.3.1 Tasa de empleo

- Significado: proporción de la población en edad de trabajar (generalmente 20 a 64 años) que está empleada.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ empleo = (Personas\ empleadas / Población\ en\ edad\ de\ trabajar) \times 100$
- Interpretación: indica la capacidad global del mercado laboral para absorber trabajadores.

2.3.2 Tasa de desempleo

- Significado: proporción de la fuerza laboral activa que está desempleada pero busca trabajo activamente.
- Cómo calcular: $Tasa\ de\ desempleo = (Personas\ desempleadas / Fuerza\ laboral) \times 100$
- Interpretación: un indicador clave de la salud del mercado laboral y de los puntos de presión.

2.3.3 Número absoluto de empleados/desempleados

- Significado: número total de personas ocupadas y desempleadas.
- Interpretación: agrega contexto a las tasas relativas y ayuda a cuantificar los grupos objetivo para las intervenciones.

2.3.4 Tasa de rotación del contrato

- Significado: número promedio de contratos por persona contratada en un período determinado.
- Cómo calcular: Tasa de rotación = (Número de contratos / Número de personas contratadas)
- Interpretación: valores altos sugieren inestabilidad laboral y fragmentación de contratos.

2.3.5 Afiliación a la Seguridad Social

- Significado: número de personas registradas formalmente en los sistemas de protección social.
- Interpretación: indicador útil del empleo formal y la inclusión.

2.3.6 Tasa de sobrecualificación

- Significado: proporción de trabajadores con educación superior empleados en empleos que requieren calificaciones más bajas (CIUO 4-9).
- Cómo calcular: (Trabajadores con alto nivel educativo en ocupaciones de baja calificación / Total de trabajadores con alto nivel educativo) × 100
- Interpretación: señala desajuste y uso ineficiente de habilidades.

2.3.7 Tendencias de contratación

- Significado: cambio en el número de contrataciones a lo largo del tiempo para ocupaciones específicas.
- Cómo calcular: diferencia en el número de contratos entre un periodo y otro
- Interpretación: permite detectar campos ocupacionales emergentes o en declive.

2.3.8 Tasa de desajuste ocupacional

- Significado: compara el número de personas desempleadas que buscan empleo con el número de personas contratadas con contratos permanentes en la misma ocupación.
- Cómo calcular: Tasa de desajuste = (Buscadores de empleo desempleados / Contrataciones permanentes)
- Interpretación: valores <1 indican escasez potencial; >1 indican exceso de oferta.

2.3.9 Demanda de habilidades digitales y ecológicas

- Significado: demanda de competencias digitales o relacionadas con la sostenibilidad en las ofertas de empleo.
- Cómo calcular: calcular el porcentaje de habilidades verdes en relación con el total de habilidades requeridas para un puesto de trabajo
- Interpretación: alinea la formación con las transiciones en el mercado laboral.

2.3.10 Baja tasa de alfabetización

- Significado: proporción de adultos con bajo nivel de competencia en alfabetización y aritmética
- Cómo calcular: $(\text{Adultos con bajo nivel de competencia} / \text{población total en edad de trabajar}) \times 100$
- Interpretación: Indica necesidades de habilidades básicas
 - *Los datos pueden no estar disponibles para esta operación dependiendo del país.

En el cuadro 2 se resumen los indicadores descritos anteriormente.

Cuadro 2: Indicadores estructurales del mercado laboral

Indicador	Significado	Interpretación	Fuente de datos
Tasa de empleo	Porcentaje de la población en edad de trabajar actualmente empleada	Muestra la capacidad de absorción del mercado laboral	Eurostat, ILOSTAT
Tasa de desempleo	Porcentaje de la fuerza laboral activa que está desempleada	Refleja estrés o bajo rendimiento en el mercado laboral	Eurostat, ILOSTAT
Empleo/Desempleo absoluto	Número total de personas empleadas/desempleadas	Añade profundidad cuantitativa a los indicadores relativos	Estadísticas Nacionales, Encuesta de Población Activa
Tasa de rotación de contratos	Contratos promedio por persona contratada	Las tasas más altas indican inestabilidad laboral	Datos administrativos, Registros nacionales de empleo
Afiliación a la Seguridad Social	Personas formalmente inscritas en el sistema de seguridad social	Representante del empleo formal	Autoridades de la Seguridad Social
Tasa de sobrecualificación	Trabajadores con alto nivel educativo en empleos poco cualificados	Desajuste de señales y uso ineficiente de habilidades	Eurostat, Encuesta de población activa
Tasa de desajuste ocupacional	Desempleados vs. contrataciones permanentes en la misma ocupación	Identifica posibles escaseces o excedentes	Servicios Públicos de Empleo, datos basados en la CIUO
Tendencias de contratación	Crecimiento/disminución de los contratos a lo largo del tiempo	Destaca las ocupaciones emergentes o en declive	Encuestas de población activa y de empleadores
Demanda de habilidades digitales y ecológicas	Presencia de competencias digitales/de sostenibilidad en las ofertas de empleo	Alinea la formación con las transiciones del mercado laboral	CEDEFOP, Skills-OVATE, portales nacionales de empleo
Baja tasa de alfabetización	Porcentaje de adultos con bajo nivel de competencia en alfabetización y aritmética	Indica necesidades de habilidades básicas	Eurostat, CEDEFOP, OCDE, oficinas nacionales de estadística

Enlaces

Indicador	Enlace
Tasa de empleo	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm
Tasa de desempleo	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm
Empleo/Desempleo absoluto	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm
Tasa de rotación de contratos	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm
Afiliación a la Seguridad Social	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm
Tasa de sobrecualificación	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm
Tasa de desajuste ocupacional	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_urgan/default/table?utm
Tendencias de contratación	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?utm
Demanda de habilidades digitales y ecológicas	https://www.cedefop.europa.eu/es/herramientas/habilidades-inteligencia/habilidades-ovate?utm
Baja tasa de alfabetización	https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm

3. Proceso paso a paso para realizar un buen diagnóstico del mercado laboral

El objetivo de esta sección es proporcionar una guía paso a paso para realizar un diagnóstico de calidad del mercado laboral, detallando todos los aspectos a analizar y la información que proporciona cada aspecto/indicador. Se recomienda seguir esta metodología paso a paso, pero dependiendo del objetivo de la evaluación, algunos aspectos podrían omitirse.

El análisis se puede dividir en dos grandes apartados: por un lado, se realiza un estudio de la situación socioeconómica del país y su impacto en el mercado de trabajo, analizando datos demográficos, la evolución de las tasas clave (actividad, empleo y paro), datos económicos (PIB) e información sobre el sistema educativo; por otro lado, se analiza exclusivamente la información del mercado de trabajo, realizando un análisis detallado de la oferta de empleo, la contratación, la afiliación a la Seguridad Social, las ofertas y cualificaciones laborales, las condiciones de empleo y salarios, la sobrecualificación y las previsiones de futuro.

3.1 Realizar un buen análisis socioeconómico y su impacto en el mercado laboral

Esta primera subsección busca proporcionar información de referencia para comprender mejor la situación actual del mercado laboral. Conocer y disponer de datos para comprender la situación macroeconómica de un país o región permite comprender mejor las razones y causas de los datos y su evolución, y ayuda a contextualizar la situación. Esta información proporciona una base para interpretar la dinámica laboral con mayor precisión y formular políticas o estrategias más eficaces. En otras palabras, el mercado laboral no opera de forma aislada, sino que se ve influenciado por factores demográficos, económicos, sociales y políticos. Por lo tanto, este tipo de análisis preliminar permite detectar características estructurales que influyen en la oferta y la demanda de mano de obra e inciden directamente en la creación o destrucción de empleo.

a. Demografía

El primer aspecto a analizar es la demografía. Comprender la estructura poblacional de un territorio revela los desafíos que enfrentará una sociedad en el futuro próximo, ya que ayuda a identificar segmentos de población que podrían escasear, con las consiguientes consecuencias. Analizar la estructura poblacional en diferentes momentos ayuda a identificar los segmentos en cuestión. Por lo tanto, resulta interesante analizar las estructuras poblacionales del año en curso y de años anteriores para obtener una perspectiva histórica y analizar las previsiones de población.

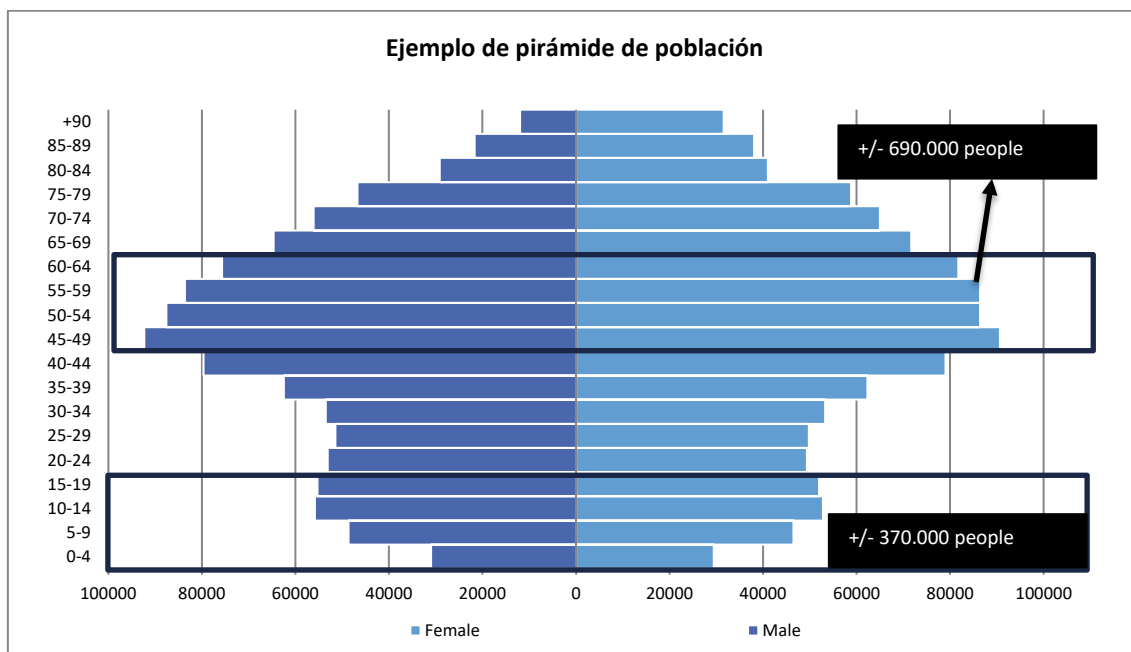
Para obtener una visión completa, es necesario desagregar la información poblacional en función de diferentes variables (género, grupos de edad, nacionalidad, nivel educativo u otra serie de variables más centradas en grupos vulnerables, como el tipo de familia, si se recibe o no una renta básica, tipo de vivienda, pertenencia a minorías étnicas, etc., si es posible). Una de las operaciones más interesantes en esta sección es crear una pirámide de población basada en datos demográficos. Este tipo de gráfico ofrece una visualización clara y concisa de la distribución de la población por edad y género, lo que permite identificar tendencias demográficas clave y predecir las implicaciones sociales, económicas y laborales. La forma de la pirámide revela patrones estructurales:

- Pirámide expansiva: base ancha y cúspide estrecha, típica de países con altas tasas de natalidad y mortalidad, que muestra una población joven.
- Pirámide estacionaria: base y cuerpo relativamente equilibrados, lo que indica un crecimiento poblacional moderado.
- Pirámide regresiva: base estrecha y cúspide ancha, característica de países con bajas tasas de natalidad y poblaciones envejecidas. Actualmente común en la mayoría de los países de la Unión Europea.

También resulta interesante realizar análisis detallados de los diferentes grupos de edad más directamente vinculados al mercado laboral. Por un lado, tenemos el grupo de 20 a 64 años, es decir, la población en edad laboral. Este segmento es crucial, ya que sustenta al resto de la sociedad mediante la participación en el mercado laboral, la producción de bienes y servicios y el pago de impuestos.

Por otro lado, el grupo de 65 años o más es igualmente significativo. Su importancia radica no solo en su impacto social y económico actual, sino también en las implicaciones que su crecimiento tiene para el futuro. A medida que la población envejece, especialmente en los países desarrollados, este grupo desempeña un papel central en los estudios de demografía, empleo, atención sanitaria y sostenibilidad del estado del bienestar.

Finalmente, también debe considerarse el grupo de edad menor de 20 años. Este segmento representa la futura fuerza laboral, destinada a reemplazar a quienes abandonan el mercado laboral y a constituir la base fundamental de la economía del futuro.



La imagen superior muestra un ejemplo de pirámide poblacional, cuya forma podría ser similar a la de cualquier país de la Unión Europea, dada su forma regresiva (base estrecha y vértice amplio). Además, este tipo de visualización permite observar el desajuste entre las futuras entradas y salidas del mercado laboral, cuantificando así la necesidad real de profesionales en una región o país determinado para mantener la capacidad actual del sistema productivo.

Por ejemplo, el gráfico muestra cómo será el cambio en los grupos de edad de jubilación durante los próximos 20 años. Para el análisis, aunque la edad de jubilación puede no permanecer en 65 años y aunque muchas personas entre 16 y 19 años pueden estar empleadas, se asume que el grupo de personas potencialmente activas está compuesto por personas entre las edades de 20 y 64. Por lo tanto, hay un grupo de personas que actualmente forman parte de la población potencialmente activa, pero que pasarán a ser mayores de 65 años en los próximos 20 años (convirtiéndose en pensionistas). Se espera que este grupo, en el ejemplo proporcionado, ascienda aproximadamente a 690.000 personas. El grupo de personas que se supone que reemplazará al grupo anterior —personas que actualmente están excluidas del mercado laboral debido a su edad (menores de 20 años) pero que pasarán a formar parte del segmento de la población activa en el futuro— en el ejemplo, apenas representa la mitad del grupo anterior (370.000 personas). Esto significa que se necesitan más de 300.000 personas para mantener la estructura poblacional de ese territorio.

b. Tasas de actividad, empleo y desempleo

Esta sección analiza las principales tasas y su evolución, desagregando la información según las variables más significativas. Esto es esencial para comprender a fondo el funcionamiento real

del mercado laboral y diseñar políticas eficaces e inclusivas adaptadas a las diferentes realidades sociales.

Las tasas de actividad, empleo y desempleo son indicadores clave del mercado laboral y reflejan el comportamiento del empleo y el desempleo de la población en edad laboral. Las tres tasas principales proporcionan información complementaria:

- Tasa de participación: muestra el porcentaje de la población en edad laboral que participa activamente en el mercado laboral (empleados + desempleados que buscan empleo). Una tasa alta indica una mayor participación en el mercado laboral.
- Tasa de empleo: indica qué proporción de la población en edad laboral está empleada, o, en otras palabras, la capacidad de una economía para emplear a su población. Una tasa alta sugiere un mercado laboral sólido y dinámico.
- Tasa de desempleo: refleja el porcentaje de personas que están desempleadas pero buscan trabajo. Una tasa alta implica dificultades para encontrar empleo, mientras que una tasa baja indica un mercado laboral más competitivo o una mayor demanda de trabajadores.

Las tres tasas están interrelacionadas. La tasa de desempleo depende de la tasa de actividad, ya que solo afecta a las personas activas (no a las inactivas, como estudiantes, jubilados, etc.). Por el contrario, una baja tasa de empleo puede deberse a una alta tasa de desempleo o a una baja tasa de actividad (una gran población inactiva).

Analizar su evolución temporal permite detectar ciclos económicos (de auge o recesión). Además, la desagregación por variables significativas (género, edad, educación, sector, territorio, nacionalidad u otra serie de variables más centradas en grupos vulnerables, como el tipo de familia, si se percibe o no la renta básica, el tipo de vivienda, la pertenencia a minorías étnicas, etc., si es posible) revela realidades ocultas por los promedios generales:

- Género: se pueden identificar brechas en la participación femenina en la fuerza laboral, diferencias en el desempleo o segregación ocupacional
- Edad: muestra la inserción laboral de los jóvenes (típicamente más precaria) y la prolongación o salida del empleo de los mayores de 55 años
- Nivel educativo: nos permite evaluar cómo influye la formación en las oportunidades de empleo
- Región o municipio (territorialidad): ayuda a identificar zonas con altas tasas de desempleo o bajos niveles de actividad, lo cual es clave para las políticas territoriales
- Otra serie de variables más centradas en los grupos vulnerables como el tipo de familias, perceptores o no de renta básica, tipo de vivienda, pertenencia a minorías étnicas, etc.: desagregar las estadísticas por estas variables ayuda a identificar desigualdades sociales y revelar cómo los grupos vulnerables se ven afectados de manera diferente por diversas condiciones socioeconómicas.

c. Población en relación con la actividad

Conocer los datos absolutos sobre la población activa, ocupada y desempleada, además de las tasas relativas, ya analizadas en la sección anterior, es esencial para complementar el diagnóstico, ya que proporcionan una dimensión cuantitativa real y tangible que las tasas por sí solas no siempre reflejan plenamente. Las tasas son proporciones relativas que permiten comparaciones entre territorios, grupos o períodos, pero no muestran cuántas personas específicas se encuentran en cada situación. Los datos absolutos sí lo hacen.

Las tasas pueden ocultar cambios significativos si no se consideran junto con los datos absolutos. Una tasa de desempleo puede disminuir, pero el número absoluto de desempleados puede mantenerse estable o incluso aumentar si la fuerza laboral crece más rápido que el empleo. O bien, la fuerza laboral puede disminuir debido al desánimo o al envejecimiento, y la tasa de desempleo puede mejorar sin que el empleo real aumente. Los valores absolutos nos permiten verificar si las mejoras en las tasas reflejan realmente una mejora en la cantidad de empleo o se deben a otros factores. También ayudan a identificar si es el denominador o el numerador lo que influye en el aumento o la disminución de la tasa.

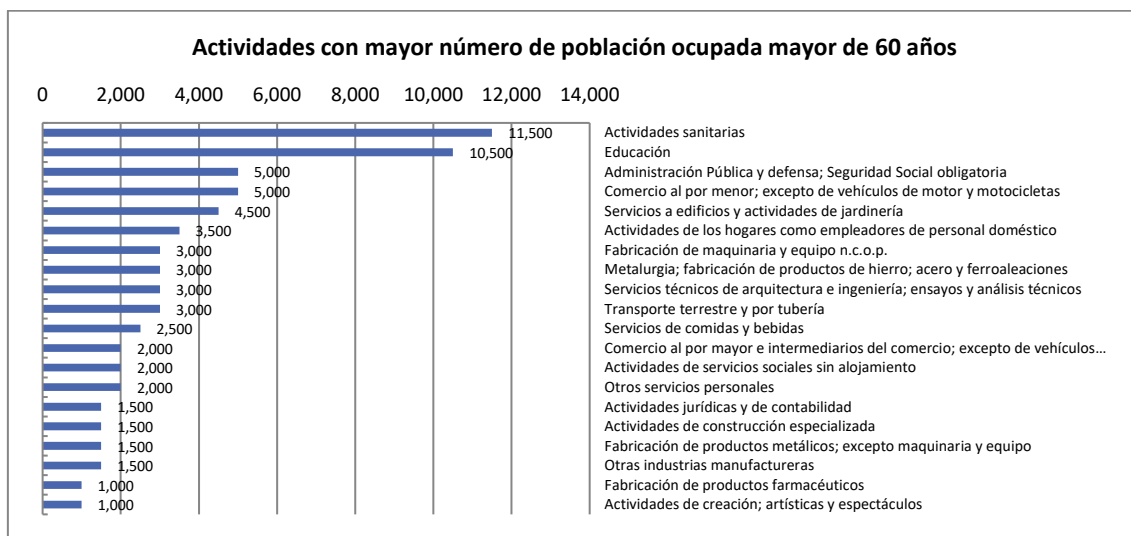
- La población activa está formada por todas las personas en edad de trabajar (generalmente 16 años o más) que están disponibles y dispuestas a participar en el mercado laboral, ya sea trabajando (empleadas) o buscando trabajo (desempleadas).
- La población ocupada es el subconjunto de la población activa que efectivamente tiene un trabajo, ya sea como empleado, trabajador autónomo, cooperativista o ayudante familiar no remunerado.
- La población desempleada son aquellas personas que no tienen trabajo pero que están disponibles para trabajar y buscan activamente empleo.

d. Población ocupada mayor de 60 años

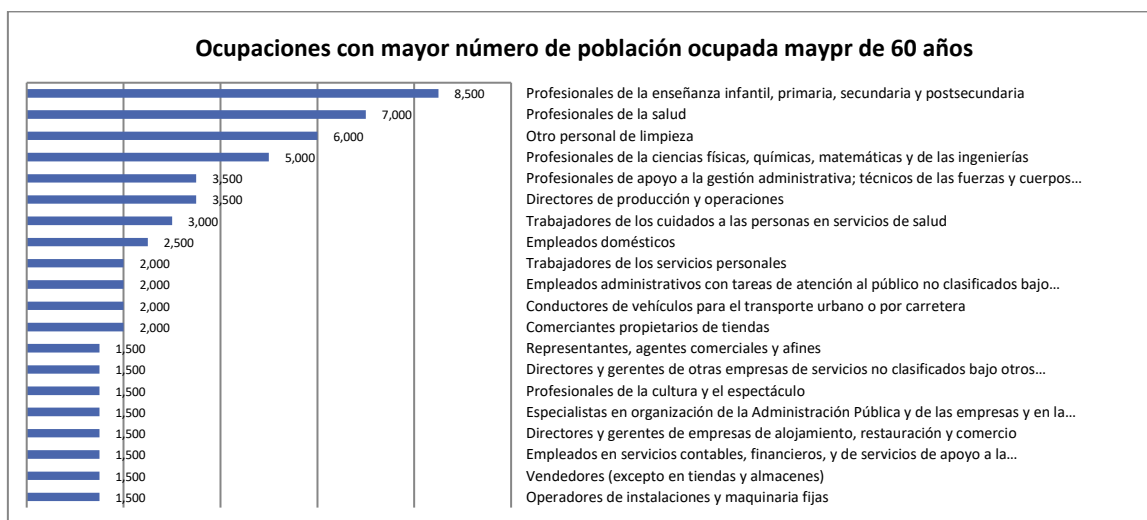
Es especialmente interesante analizar el peso y las características de la población mayor de 60 años dentro de la población activa, Para cuantificar el porcentaje de la población activa que se acerca a la jubilación (según el caso o la necesidad, este análisis también podría realizarse en personas mayores de 55 años o incluso de 50). El análisis desagregado del grupo de 60 a 64 años es especialmente interesante, ya que este grupo se encuentra en un período crítico de transición entre la vida laboral activa y la jubilación. Su situación laboral, social y económica tiene un impacto directo en la sostenibilidad del mercado laboral, el sistema de pensiones y las políticas de envejecimiento activo.

Si los datos lo permiten, es recomendable realizar este análisis desagregando la información por actividades y ocupaciones, a fin de identificar las actividades y ocupaciones críticas en este sentido (aquellas con mayor necesidad esperada de reemplazo) y que por tanto requieren un seguimiento especial.

A continuación se muestran ejemplos gráficos de este tipo de análisis:



Este gráfico muestra las actividades con mayor número de personas mayores de 60 años empleadas, es decir, aquellas que requerirán un mayor número de reemplazos profesionales a corto plazo, por lo que resulta de especial interés monitorearlas de cerca. También proporciona pistas sobre actividades de interés para la orientación de nuestros grupos.



Aún más interesante es el análisis de ocupaciones, ya que puede proporcionar pistas sobre ocupaciones con perspectivas positivas a corto y mediano plazo que podrían ser de interés para nuestro grupo objetivo, dado el elevado número de reemplazos que necesitan cubrir para seguir respondiendo a las demandas del mercado.

e. Datos macroeconómicos

Recomendamos también analizar el Producto Interno Bruto (PIB) de un territorio, ya que este indicador macroeconómico refleja el nivel de actividad económica del territorio y está directamente relacionado con la capacidad de generar empleo, la calidad de los puestos de trabajo creados y su productividad. Este indicador macroeconómico mide el valor monetario total de los bienes y servicios finales producidos por un país, región o economía en un período

determinado (generalmente un trimestre o un año), y es la medida más utilizada para estimar el tamaño y la salud de una economía.

Hay tres tipos de PIB:

- PIB nominal, calculado a precios corrientes del año en curso (efecto inflación)
- PIB real, calculado a precios constantes (año base) y utilizado para medir el crecimiento puro de una economía (el que normalmente se utiliza cuando se hace referencia al crecimiento)
- PIB per cápita, que mide el bienestar económico por habitante (utilizado para comparaciones entre países y regiones de diferentes tamaños)

Cuando el PIB crece, la demanda de bienes y servicios suele aumentar, generando mayores necesidades de contratación y, por lo tanto, más empleo. Por el contrario, una contracción del PIB suele provocar despidos, reducción de la jornada laboral o congelación de la contratación.

f. Información sobre el sistema educativo

Otro aspecto fundamental para completar la visión del contexto socioeconómico en el diseño de diagnósticos del mercado laboral es el sistema educativo, ya que constituye la reserva de futuros profesionales (con sus competencias y cualificaciones) que alimentarán el mercado laboral. Analizar su estructura, resultados y evolución permite anticipar los desequilibrios formativos, predecir las tendencias de cualificación y orientar las políticas de empleo y formación.

En este apartado se proponen diferentes análisis:

- Análisis de la distribución y evolución del alumnado por niveles educativos: Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional (básica y superior), estudios universitarios (grado, máster, doctorado)
- Fracaso escolar (no alcanzar el título mínimo de educación secundaria obligatoria) y abandono escolar prematuro (porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que no continúan estudiando y no tienen un título postobligatorio)
- Situación de los NEET (jóvenes que ni estudian ni trabajan)

3.2 Realizar un buen diagnóstico del mercado laboral

En este subapartado se pretende analizar la dinámica del empleo (contratos, ofertas de empleo, condiciones laborales, sobrecualificación) para los principales colectivos (demandantes de empleo, afiliados y contratados).

g. Oferta de mano de obra

Antes de comenzar a analizar la población en búsqueda de empleo, es importante mencionar que esta guía no propone un análisis por separado de los dos grupos principales del mercado laboral (desempleados y empleados). La clave reside en analizar la demanda global de empleo (u oferta laboral), ya que se asume que si una persona se registra como demandante de empleo, su objetivo es encontrar un trabajo. La oferta laboral es la disponibilidad de personas dispuestas y capaces de trabajar, es decir, el conjunto de trabajadores que ofrecen sus habilidades en el mercado laboral. Por lo tanto, todo el grupo, tanto desempleados como empleados, representa un conjunto de profesionales que se debe considerar si existe una necesidad de un perfil específico en el mercado. Sin embargo, dependiendo del objetivo del diagnóstico, el análisis propuesto en la guía podría realizarse específicamente para desempleados o empleados.

Lo importante a la hora de analizar la demanda es desagregar la información por las principales variables demográficas (edad, género, nacionalidad, nivel académico, u otra serie de variables más centradas en grupos vulnerables como tipo de familias, receptor o no de renta básica, tipo de vivienda, pertenencia a minorías étnicas, etc., si es posible) para observar el comportamiento y las características específicas de cada grupo e identificar los grupos con mayor prevalencia entre los demandantes de empleo, así como qué grupos tienen mayores y menores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Algunas características del grupo de personas que buscan empleo:

- A medida que aumenta la edad, aumenta el número de personas que buscan empleo
- Cuanto menor sea el nivel educativo del individuo, mayor será la probabilidad de que solicite un empleo.

El análisis de la demanda también permite identificar las ocupaciones más demandadas en un mercado específico y determinar qué actividad está expulsando a más personas del mercado laboral. También permite observar patrones cíclicos en ciertas actividades, así como la relación entre el desempleo y la asistencia social proporcionada por los gobiernos locales, regionales o nacionales.

h. Contratación

Para estudiar la contratación, se proponen dos tipos de análisis: primero, el número de contratos firmados en el territorio y, segundo, el número de personas contratadas. Posteriormente, con la información obtenida, se calcula la tasa de rotación de contratos, es decir, cuántos contratos se firman por cada persona contratada (en promedio), cifra que ayuda a analizar la estabilidad/precariedad de los contratos en el territorio.

El análisis de este concepto permite observar los patrones de entrada al mercado laboral de los individuos durante un período específico (1 mes, 3 meses, 6 meses, 1 año, 4 años, etc.). Se aplica tanto a las personas que entran al mercado por primera vez como a las que salen y vuelven a entrar, ya sea de forma continua o no. En otras palabras, es importante enfatizar que el análisis del empleo no es un análisis de la población ocupada. Sin embargo, esto no disminuye la importancia de analizar este concepto, ya que es una herramienta interesante para observar cuántos empleos se están creando en un período dado en un territorio específico, qué sectores y ocupaciones están impulsando la economía, etc. Es un indicador más cortoplacista que el empleo total, pero nos permite detectar cambios recientes en la actividad económica.

En el análisis de la contratación en general (número de contratos), no sólo importa cuánto se contrata, sino también cómo se contrata, dando pistas sobre la estabilidad laboral, la precariedad, etc.:

- tipo de contrato (permanente/temporal)
- tipo de jornada laboral (tiempo completo/parcial)
- duración de los contratos...

Sin embargo, el análisis de las personas empleadas permite otro enfoque complementario, ya que una persona puede firmar múltiples contratos en el mismo año o incluso en el mismo mes. Por lo tanto, si solo analizamos el número total de contratos firmados, podríamos sobreestimar la creación real de empleo y no detectar la rotación ni la precariedad asociadas a los múltiples contratos temporales. Al analizar a las personas empleadas, cada persona se contabiliza una sola vez, independientemente del número de contratos que haya firmado. En este sentido, en lugar de desagregar la información por variables relacionadas con el puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, etc.), resulta más lógico trabajar con variables demográficas como:

- Género y edad: ¿Qué grupos son los más contratados?
- Nivel educativo: ¿Qué nivel académico tienen las personas cuando acceden al puesto de trabajo?
- Lugar de residencia: ¿Existe desigualdad territorial en el acceso al trabajo?
- Nacionalidad: ¿Existen diferencias entre las comunidades nativas y extranjeras?
- Análisis de colectivos específicos: parados de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad, familias monoparentales, beneficiarios de ayudas, minorías étnicas, etc.

Ahora, combinando ambos factores (número de contratos y número de personas empleadas), podemos calcular el índice de rotación de contratos, es decir, el promedio de contratos que cada

persona firma en un período determinado en un territorio determinado. Este indicador revela cuántos contratos se necesitan para cubrir un puesto de trabajo o emplear a una sola persona, y es clave para detectar patrones de precariedad, empleo temporal o flexibilidad excesiva.

Este análisis podría realizarse desagregado por actividad, ocupación, género, grupo de edad, etc., para comprender el comportamiento de cada grupo o actividad económica/ocupación en relación con la estabilidad y rotación de contratos. Por ejemplo, un valor de 3 en el índice indica que cada persona contratada en el territorio firmó un promedio de tres contratos durante ese período. Cuanto menor sea el índice, mayor será la estabilidad de la contratación; por el contrario, cuanto mayor sea el índice, menor será la estabilidad.

A continuación se muestra una tabla de ejemplo (datos ficticios):

		Personas contratadas	Número de contratos	Tasa de rotación
Grupos de edad	< 25 años	2.000	3.500	1.8
	25-34 años	3.000	6.500	2.2
	35-44 años	3.500	8.000	2.3
	45-54 años	2.500	7.000	2.8
	> 54 años	1.000	2.000	2.0
Género	Masculino	9.500	22.000	2.3
	Femenino	2.500	5.000	2.0
Nivel académico	Estudios obligatorios	4.000	12.000	3.0
	Bachillerato	1.500	4.000	2.7
	VETERINARIO	4.000	7.500	1.9
	Nivel universitario	2.500	3.500	1.4
Origen	Nativo	10.500	22.500	2.1
	Extranjero	1.500	4.500	3.0
Total		12.000	27.000	2.3

Se observa que la tasa de rotación general es de 2,3 contratos (es decir, cada persona contratada firma en promedio 2,3 contratos), siendo la rotación mayor entre el grupo de edad de 45 a 54 años, entre los hombres, entre las personas con menor nivel académico y entre los nativos.

i. Afiliación

Otros segmentos del mercado de trabajo que sería interesante analizar son los afiliados a la Seguridad Social, como principal grupo ocupado en el mercado de trabajo, lo que permite obtener una visión formal y estructural, ya que representa a todas las personas que tienen una relación laboral o profesional declarada y cotizan al sistema de protección social.

Una persona afiliada a la Seguridad Social es aquella que está registrada en alguno de los regímenes del sistema, ya sea como empleado (asalariado), trabajador por cuenta propia (autónomo), funcionario u otros grupos especiales.

Es una operación que permite desagregar la información por las principales variables del mercado laboral:

- Sexo y edad
- Tipo de jornada laboral (completa o parcial)

- Tipo de contrato (indefinido, temporal, plazo determinado)
- Actividad económica (NACE)
- Régimen de afiliación (general, autónomos, etc.)
- Lugar de trabajo (provincia, municipio, región...)

j. Ofertas de trabajo y competencias

Otro aspecto de interés al realizar un análisis del mercado laboral es el análisis de las ofertas de empleo, como reflejo de la demanda de las empresas. Estas ofertas proporcionan información muy relevante, ya que son la única forma de observar estadísticamente qué demandan las empresas en un momento dado: qué perfiles, habilidades y sectores están reclutando activamente.

Mientras que otros indicadores (como la oferta de empleo) muestran la cantidad de demandantes de empleo, las ofertas de empleo indican qué tipo de empleos ofrecen las empresas en ese momento. Esto nos permite saber qué ocupaciones, niveles de formación o experiencia son los más demandados, qué habilidades técnicas o interpersonales se valoran, etc. Actualmente, existen herramientas que permiten realizar este tipo de análisis en tiempo real con información extraída tanto de portales de empleo oficiales (servicios públicos de empleo) como de los principales portales de empleo online. Esto nos permite analizar las vacantes publicadas en canales oficiales y no oficiales.

Dependiendo de las variables a utilizar, la información podría desagregarse en función de las siguientes áreas:

- Por ocupación/grupo profesional: técnicos informáticos, comerciales, operadores, personal sanitario, profesores, etc.
- Por sector económico: industria, construcción, hostelería, TIC, sanidad, servicios a las personas...
- Por tipo de contrato: indefinido, temporal, jornada parcial, jornada completa...
- Por nivel educativo requerido: estudios obligatorios, bachillerato, ciclos formativos de grado medio, título universitario...
- Basado en experiencia previa: primer empleo, menos de un año, más de tres...
- Por zona geográfica: provincia, comarca, municipio...
- Por canal de publicación: portales privados, servicios públicos de empleo...

Además, este tipo de portales y herramientas permiten actualmente analizar ofertas de empleo y vacantes en función de las competencias demandadas. En los últimos años, hemos asistido a un cambio en la forma de analizar estas cuestiones, pasando de un análisis basado en la formación, las certificaciones, las acreditaciones, etc., a uno basado en competencias y habilidades. La creciente priorización de las competencias sobre la formación y las certificaciones en los análisis del mercado laboral y los procesos de selección responde a los cambios estructurales en el empleo, la economía y la forma de aprender de las personas. Un

título o cualificación certifica que alguien ha realizado un proceso educativo, pero no garantiza necesariamente que domine ciertas habilidades prácticas ni que pueda aplicarlas en contextos de la vida real. Sin embargo, las competencias son observables, evaluables y aplicables, y responden a la pregunta: ¿puede esta persona realizar bien esta tarea, en estas condiciones, de forma autónoma y eficaz?

Por lo tanto, a diferencia de los análisis tradicionales centrados en sectores, ocupaciones o contratos, este enfoque se basa en comprender lo que la fuerza laboral sabe hacer y lo que las empresas realmente demandan en términos de habilidades, conocimientos y actitudes. Actualmente, las habilidades se clasifican de la siguiente manera:

- Técnicas o habilidades duras (específicas): manejo de herramientas, software, idiomas, metodologías específicas. Por ejemplo: diseño CAD, logística, marketing digital, contabilidad, soldadura...
- Habilidades transversales o blandas (genéricas): transferibles entre ocupaciones. Por ejemplo, resolución de problemas, creatividad, gestión del tiempo, trabajo en equipo, liderazgo...
- Competencias digitales: desde competencias básicas (oficina, correo electrónico...) hasta competencias avanzadas (aprendizaje automático, ciberseguridad...)
- Competencias verdes o sostenibles: vinculadas a la economía circular, la eficiencia energética, la gestión medioambiental...

De este modo, el análisis de competencias desempeña un papel fundamental para orientar a los grupos hacia el mercado laboral, especialmente en un contexto marcado por la transformación digital, la transición ecológica y los cambios estructurales en el empleo. Disponer de esta información permite identificar, evaluar y potenciar las capacidades reales de una persona más allá de sus cualificaciones, y orientar su integración profesional en función de lo que ya sabe hacer (aunque no lo haya aprendido formalmente), lo que le falta para acceder al empleo deseado y las demandas del mercado laboral.

Para el análisis de competencias, el Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) ofrece diversas herramientas en línea muy interesantes, con información detallada a nivel nacional (incluso, en algunas operaciones, a nivel regional). Entre otras soluciones, cuenta con:

- Resultados de la encuesta europea sobre capacidades y empleos
- Se han desarrollado diferentes índices, como un índice compuesto por 15 indicadores que mide los sistemas de competencias en diferentes países (Índice Europeo de Competencias) u otro índice que explora la escasez de personal, el reemplazo y los desajustes cualitativos por país y ocupación (Índice de Escasez de Mano de Obra y Competencias).
- Proyecciones cuantitativas de empleo por sector y ocupación hasta 2035 (Skills Forecast) y proyecciones a corto plazo de empleo por ocupación a nivel CIUO (STAS – Anticipación a corto plazo de las tendencias de las habilidades y la demanda de EFP)

- Inventario de 126 políticas actuales y futuras (en 28 países) para anticipar y ajustar las necesidades de competencias (Matching Skills)
- Diferentes análisis, como uno de competencias demandadas en las ofertas de empleo (Skills-OVATE - Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe) u otra herramienta de visualización con aspectos temáticos sobre digitalización, empleo... (Skills intelligence)

Aunque todas tienen su valor, dependiendo del objetivo del estudio, una de las más interesantes es "Skills-OVATE - Herramienta de Análisis de Vacantes Online de Habilidades para Europa". Como ya hemos mencionado, ofrece una potente herramienta de inteligencia laboral basada en el análisis de anuncios de empleo online. Esta herramienta proporciona información muy detallada sobre ocupaciones (CIUO-08) y regiones (NUTS 2), además de abarcar diversas fuentes: portales privados, empleo público, agencias de empleo, periódicos online, sitios web corporativos y vacantes EURES. Las operaciones que ofrece la herramienta se detallan a continuación:

- Mercados de trabajo en línea
 - Países y ocupaciones
 - Demanda por ocupación
 - Sectores por país
 - Comparaciones entre países
 - Regiones y relación con ocupaciones y competencias
- Perspectivas de datos de OJA
 - Habilidades por ocupación
 - Habilidades por sector
 - Habilidades por país
 - Ocupaciones y sus habilidades asociadas
 - Contratos y jornada laboral
 - Centrarse en las ocupaciones
 - Interrelación entre sectores, ocupaciones y competencias
- Transición digital
 - Especialistas en TIC
 - Digitalidad " (nivel de digitalización por ocupación, sector, región)
- Transición verde
 - Ocupaciones en energías renovables
 - Grado de verdor y presencia de competencias verdes por ocupación, sector y región
- Información sobre las ofertas de empleo de EURES
 - Analiza datos específicos de vacantes de EURES por país, ocupación, sector, habilidad y nivel de experiencia.
 - EURES (Servicios Europeos de Empleo) es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo nacionales. Su principal objetivo es facilitar la libre circulación de trabajadores dentro del Espacio

Económico Europeo proporcionando información, asesoramiento y servicios de contratación y colocación a solicitantes de empleo y empleadores .

k. Condiciones de empleo y salarios

Aunque muchos de estos aspectos ya se analizan en los procesos de contratación, también se considera relevante realizar un análisis similar para la fuerza laboral en general. Los procesos de contratación permiten visualizar realidades a corto plazo; es decir, al analizar las condiciones contractuales, analizamos las condiciones laborales de las personas que se incorporan al mercado laboral en un momento específico. Sin embargo, al analizar las condiciones de la población activa en general, obtenemos una visión más general de lo que ocurre en el mercado, ya que no solo analizamos a las personas que se incorporan al mercado laboral, sino también a quienes llevan operando en él de forma continua durante un largo periodo. Además, las condiciones laborales de las personas con años de experiencia laboral son completamente diferentes a las de quienes se incorporan al mercado por primera vez o a las de quienes están en constante movimiento.

Por tanto, el objetivo de este apartado es analizar la población ocupada en su conjunto y desagregar la información por:

- Tipo de contrato (indefinido/temporal)
- Tipo de jornada laboral (tiempo completo/parcial)
- Turnos de tarde, turnos de noche, etc.
- Con el tiempo
- Flexibilidad
- Equilibrio entre vida laboral y personal
- Acceso a la formación

El capítulo sobre salarios merece una mención especial. El análisis salarial (o, en algunos casos, el análisis de los costos laborales) permite comprender no solo cuánto se paga en diferentes sectores, ocupaciones o territorios, sino también cómo se estructura, distribuye y evoluciona la remuneración laboral, lo cual tiene implicaciones directas en la calidad del empleo, la equidad y la competitividad de una región o economía. Este análisis incluye aspectos como:

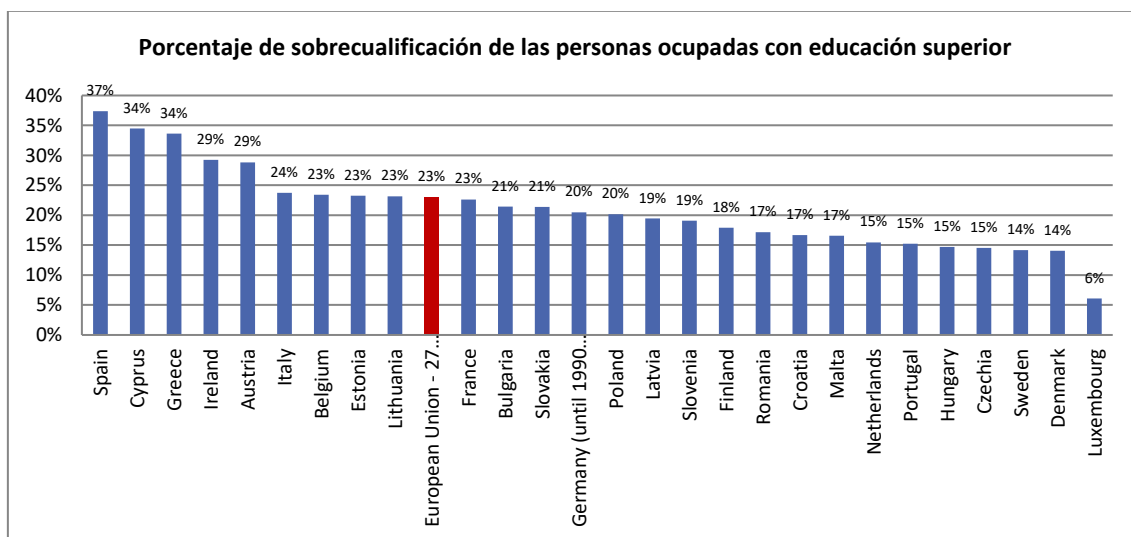
- Nivel salarial promedio
- Distribución salarial (diferencias entre deciles, percentiles)
- Evolución temporal (nominal y real)

Además, permite observar las desigualdades o brechas salariales, siendo la más importante de ellas la brecha salarial de género (desigualdad salarial entre hombres y mujeres), sin olvidar la brecha salarial por origen (desigualdad salarial entre nativos y extranjeros), que también es de interés.

I. Sobrecualificación

En muchos países de la Unión Europea, es bien sabido que el sistema genera más profesionales cualificados de los que necesita el mercado y, por tanto, muchos profesionales optan por trabajar en empleos donde las cualificaciones requeridas son inferiores a las suyas. Esto se denomina sobrecualificación, donde las personas son empleadas en ocupaciones por debajo de su nivel educativo. Una forma de observar esta realidad es utilizar la siguiente metodología, utilizada en muchos servicios públicos de empleo, para identificar este problema: identificar a las personas con educación superior (estudios universitarios o formación profesional superior) que trabajan en empleos de las categorías 4 a 9 de la CIUO de un dígito. Este método puede mostrar cuántas personas están actualmente sobrecualificadas para sus puestos de trabajo observando a todos los trabajadores empleados. También puede mostrar cuán sobrecualificados están los nuevos trabajadores cuando entran en el mercado laboral, utilizando los datos de contratación del año pasado. Por ejemplo, analiza cuántas personas con un título universitario o formación profesional superior fueron contratadas para trabajos que normalmente requieren habilidades de nivel inferior (niveles CIUO 4 a 9).

La clave de este tipo de análisis reside en desagregar la información por grupos principales (hombres, mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, extranjeros, nativos, etc.) para comprender el comportamiento desigual de cada grupo, además de analizarlo por grupo ocupacional y actividad económica. Existen datos públicos a nivel de país de la Unión Europea para realizar este tipo de análisis, lo que también permite realizar comparaciones entre países de la UE, lo que nos permite medir la posición de cada país en relación con otros países y con la media europea.



Fuente: Eurostat

m. Pronósticos futuros

Para concluir y completar el diagnóstico, se realiza un análisis de las previsiones futuras, ya que permiten anticipar cambios en la estructura del empleo, las necesidades de competencias y/o la evolución de sectores clave. Generalmente, proporciona información prospectiva sobre varios aspectos. En primer lugar, la demanda de empleo, es decir, cuántos trabajadores se necesitarán y en qué sectores. En segundo lugar, la oferta profesional, es decir, cuántas personas estarán disponibles y con qué cualificaciones. En tercer lugar, la adecuación entre la oferta y la demanda profesional, que indica si habrá suficientes profesionales para satisfacer las necesidades empresariales. También abarca las competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo e identifica ocupaciones emergentes o en declive.

La información suele estar desagregada por:

- Actividades económicas: permite identificar las actividades que impulsarán la economía en los próximos años
- Grupos ocupacionales: ¿qué niveles ocupacionales concentrarán el empleo en el futuro?
- Niveles académicos: ¿cómo será la concentración o distribución de los diferentes niveles educativos en el empleo del futuro?

4. Realizar un buen análisis de las tendencias de contratación y los desajustes generados por los vaivenes del mercado laboral

Esta sección proporcionará cálculos y metodologías para identificar desajustes en ocupaciones específicas generados por el comportamiento del mercado laboral o para identificar ocupaciones en tendencia con base en el análisis de las tendencias de contratación. Este tipo de operaciones suele ser extremadamente interesante para los agentes que trabajan para dirigirse a todo tipo de grupos, ya sean vulnerables o no. En otras palabras, identificar ocupaciones bajo presión (presión entendida como la dificultad para responder a las demandas de las empresas) puede dar pistas sobre ocupaciones de interés a las que es recomendable dirigir a los públicos objetivo. El mismo enfoque permite el análisis de las tendencias de contratación. Identificar las ocupaciones con mejor rendimiento a corto y mediano plazo permitirá dirigir a las personas a estas ocupaciones. En resumen, poder realizar este tipo de cálculos internamente en las organizaciones permitirá una segmentación basada en información analítica en lugar de a ciegas.

Hasta ahora, los diferentes aspectos del mercado laboral se han analizado de forma independiente. Sin embargo, para operar con información realmente valiosa para el trabajo diario (identificar oportunidades en ocupaciones con mejores perspectivas, identificar ocupaciones saturadas, desajustes entre ocupaciones, etc.), resulta interesante combinar diferentes indicadores. Por lo tanto, una vez analizados por separado los diferentes indicadores del mercado laboral, es esencial realizar análisis combinados donde se opera con más de un indicador, como la combinación de la contratación y la oferta de empleo en ocupaciones específicas. Esto determinará si, en una ocupación determinada, manteniendo la tasa de contratación actual y con la cantidad actual de demandantes de empleo desempleados, se necesitarán perfiles específicos a corto plazo.

Sin embargo, también somos conscientes de las dificultades que encuentran las organizaciones al analizar la realidad del mercado laboral (falta de conocimiento profundo de sus aspectos e indicadores, falta de tiempo, etc.), por lo que proponemos operaciones más sencillas, como analizar las tendencias de contratación en diferentes periodos. En este caso, resulta interesante analizar tanto la contratación en general como los contratos indefinidos, para identificar las ocupaciones con mejor rendimiento. Profundizaremos en estos aspectos más adelante.

a. 1ª Operación: Relación entre personas desempleadas que buscan empleo y personas contratadas con contratos indefinidos -para la identificación de desajustes a corto plazo en las ocupaciones

Esta ratio es la primera que ayuda a identificar ocupaciones con posible escasez a corto plazo; es decir, ayuda a identificar ocupaciones con desajustes entre la contratación prevista (indefinido) y la cantidad de demandantes de empleo desempleados. Este concepto pretende

analizar si, en algunas ocupaciones, al ritmo de contratación indefinido del último año (es decir, si la contratación indefinida se mantiene al mismo nivel que el año pasado) y teniendo en cuenta el número actual de demandantes de empleo desempleados, existirá una necesidad de profesionales. En otras palabras, si con la cantidad actual de demandantes de empleo desempleados podemos cubrir la necesidad de contratación indefinido (entendida como una extensión de la realidad del año pasado).

La operación tiene en cuenta el número de personas contratadas de forma indefinida en un año específico, preferiblemente el año anterior, y el número de desempleados que buscan empleo en un momento dado, preferiblemente al final del año. El cálculo se realiza desagregando la información por ocupación (cuanto más desagregada esté la clasificación ocupacional, más precisas serán las conclusiones).

$$\frac{n^{\circ} \text{ de personas demandantes de empleo desempleadas}}{n^{\circ} \text{ de personas contratadas en modalidad indefinida}}$$

El objetivo de este ratio es identificar ocupaciones con una demanda actual de profesionales. Por ello, solo se consideran los contratos indefinidos. La necesidad real de una ocupación específica se demuestra cuando una empresa ofrece un contrato de calidad y no encuentra profesionales para cubrirlo. En otras palabras, el primer paso que debe dar una empresa para cubrir un puesto difícil de cubrir es ofrecer empleo de calidad (un contrato indefinido es un indicador válido de ello). Antes de que haya escasez de profesionales, deben existir tensiones específicas en el mercado (dificultad para encontrar perfiles específicos), y estas tensiones se manifiestan a través de mejores condiciones laborales en estas ocupaciones; es decir, con una oferta de trabajo de calidad. Por lo tanto, un contrato indefinido se considera una oferta de trabajo de calidad; si no se ofrece este tipo de contrato, la necesidad se considera menos crítica.

Veamos un ejemplo. Como ya se mencionó en esta sección, combinaré el número de personas desempleadas que buscan empleo en un territorio en un momento específico (por ejemplo, el 31 de diciembre de 2024) con el de personas contratadas de forma permanente en un territorio durante un período (por ejemplo, todo el año 2024).

Se recomienda tener en cuenta la estacionalidad al seleccionar el periodo de análisis de la contratación. Se recomienda seleccionar años completos, ya que, al seleccionar seis meses, por ejemplo, estos datos pueden estar sujetos a estacionalidad, lo que provoca que la contratación en algunas ocupaciones esté sobrerrepresentada o infrarrepresentada. Por ejemplo, si se eligieron los meses de junio a septiembre, es probable que el sector hotelero (según la región) experimente un aumento significativo, lo que podría diluirse al seleccionar el año completo. Siempre se recomienda seleccionar años completos, aunque ocasionalmente otros periodos pueden ser útiles, teniendo siempre en cuenta la estacionalidad de los datos.

Este dato indica el número de personas desempleadas que buscan empleo por ocupación, según la CIUO-4. Los datos mostrados son ficticios y no corresponden a ningún territorio; se muestran a modo de ejemplo.

		Número de personas desempleadas que buscan empleo (31/12/2024)
2266	Audiólogos y logopedas	3.500
2267	Optometristas	6.600
2342	Maestros preescolares	15.000
2144	Ingenieros mecánicos	1.250
3122	Supervisores de industrias manufactureras	2.750
3433	Técnicos de galerías, museos y bibliotecas	9.900
5120	Cocineros	8.750
5311	Cuidadores de niños	1.500
7115	Carpinteros de armar y obra blanca	1.000
7133	Limpiadores de fachadas y deshollinadores	3.000
7542	Dinamiteros y pegadores	4.500

Por otro lado, necesitamos conocer la contratación acumulada para el año 2024.

		Número de personas contratadas con contratos indefinidos (2024)
2266	Audiólogos y logopedas	2.700
2267	Optometristas	8.000
2342	Maestros preescolares	20.000
2144	Ingenieros mecánicos	1.800
3122	Supervisores de industrias manufactureras	4.000
3433	Técnicos de galerías, museos y bibliotecas	5.000
5120	Cocineros	7.000
5311	Cuidadores de niños	1.400
7115	Carpinteros de armar y obra blanca	2.000
7133	Limpiadores de fachadas y deshollinadores	1.000
7542	Dinamiteros y pegadores	7.000

Para completar el análisis, necesitamos combinar las dos tablas y calcular la tasa de desajuste. Para calcularla, simplemente divida el número de personas desempleadas que buscan empleo entre el total de personas contratadas con contratos indefinidos.

		Número de personas desempleadas que buscan empleo	Número de personas contratadas con contrato indefinido (2024)	Relación de desajuste
7115	Carpinteros de armar y obra blanca	1.000	2.000	0,50
7542	Dinamiteros y pegadores	4.500	7.000	0,64
3122	Supervisores de industrias manufactureras	2.750	4.000	0,69
2144	Ingenieros mecánicos	1.250	1.800	0,69
2342	Maestros preescolares	15.000	20.000	0,75
2267	Optometristas	6.600	8.000	0,83
5311	Cuidadores de niños	1.500	1.400	1,07
5120	Cocineros	8.750	7.000	1,25
2266	Audiólogos y logopedas	3.500	2.700	1,30
3433	Técnicos de galerías, museos y bibliotecas	9.900	5.000	1,98
7132	Limpiadores de fachadas y deshollinadores	3.000	1.000	3,00

Con estos datos de muestra, se observa que la ocupación con mayor estrés es la de "Carpinteros de armar y obra blanca", ya que el año pasado se contrataron 2.000 personas con contrato indefinido, pero solo hay 1.000 registradas buscando esta ocupación. Por lo tanto, al ritmo de contratación del año pasado, no habrá suficiente demanda para cubrir la demanda empresarial, lo que podría generar tensiones (puestos vacantes). Además, se identifican cinco ocupaciones más con tensión o desajuste (valores inferiores a 1). Sin embargo, también es necesario realizar un seguimiento estrecho de las ocupaciones con valores cercanos a 1, como "Cuidadores de niños" (1.500 contratados con contrato indefinido y 1.400 desempleados demandantes de empleo). Aunque parezca que hay suficiente demanda para cubrir el mercado, cualquier fluctuación provocará estrés en la ocupación, ya que el margen de maniobra es limitado.

Realizar análisis combinados de demandantes de empleo y reclutadores es una práctica interesante para detectar desajustes ocupacionales o tensiones en el mercado laboral, permitiendo un diagnóstico preciso de los desequilibrios ocupacionales.

A menudo, el nivel de desagregación de la información que proporcionan los servicios de empleo y los organismos estadísticos no es el adecuado para realizar este tipo de cálculos, pero casi todos ellos disponen de un buzón de solicitud específico a disposición de los usuarios que, en general, funciona.

b. 2ª Operación: Análisis de la evolución de los contratos

Sin embargo, por muy sencillos que parezcan algunos de estos procedimientos, a menudo se pasan por alto por falta de tiempo o conocimientos. Por ello, esta guía propone un procedimiento muy sencillo que no requiere mucho esfuerzo ni conocimientos, pero que proporciona información valiosa para el día a día de las organizaciones. Esto puede incluir la orientación a todo tipo de grupos, ya que permite detectar tendencias ocupacionales crecientes.

La operación propuesta consiste en analizar la tendencia de la contratación, es decir, comparar la contratación acumulada registrada en diferentes períodos para identificar las ocupaciones que han experimentado un mayor crecimiento. Esto se realiza con el objetivo de orientar a nuestros grupos hacia las ocupaciones con mejor desempeño en el mercado laboral y/o evitar sectores saturados o en declive. Analizar la tendencia de la contratación para identificar ocupaciones con un desempeño positivo es una herramienta clave para mejorar los sistemas de orientación laboral, especialmente aquellos dirigidos a los grupos con mayores dificultades para encontrar empleo.

El cálculo propuesto es el siguiente: se compara la contratación acumulada de un período determinado (por ejemplo, la contratación acumulada en 2024) con la de otro período (por ejemplo, la contratación acumulada en 2023) y se observa la diferencia.

	Número de contratos acumulados (conjunto 2024)	Número de contratos acumulados (conjunto 2023)	Evolución absoluta	Evolución relativa
Audiólogos y logopedas	43.500	23.000	20.500	89,1%
Optometristas os	34.000	14.000	20.000	142,9%
Supervisores de industrias manufactureras	13.500	6.000	7.500	125,0%
Carpinteros de armar y obra blanca	24.000	22.000	2.000	9,1%
Cocineros	65.700	64.000	1.700	2,7%
Limpiadores de fachadas y deshollinadores	13.000	12.000	1.000	8,3%
Maestros preescolares	23.500	23.000	500	2,2%
Cuidadores de niños	23.000	23.500	-500	-2,1%
Técnicos de galerías, museos y bibliotecas	10.000	11.000	-1.000	-9,1%
Ingenieros mecánicos	45.500	50.000	-4.500	-9,0%
Dinamiteros y pegadores	18.000	24.000	-6.000	-25,0%

Los datos muestran que existen ocupaciones con un desempeño positivo durante el último año que merecen un seguimiento cercano. En otras palabras, el análisis muestra siete ocupaciones con un desempeño positivo a corto plazo, que podrían ser interesantes para nuestro público objetivo. Por ejemplo, la ocupación "Audiólogos y logopedas" ha experimentado un crecimiento en la contratación de 20.500 contratos, casi duplicando la contratación registrada el año pasado. Los datos muestran un crecimiento significativo que merecería la pena monitorear, ya que podría existir una necesidad de mercado similar este año, y sería necesario abordarla para el buen desempeño de la economía regional. De esta manera tan sencilla, también es posible identificar ocupaciones o nichos de mercado realmente interesantes para nuestros grupos.

Una opción aún más interesante sería realizar esta operación centrándose únicamente en los contratos indefinidos. Ya se ha mencionado la conveniencia de considerar únicamente los contratos indefinidos, entendidos como contratos de calidad que demuestran una necesidad por parte de las empresas. Por lo tanto, limitar el análisis a los contratos indefinidos, si es posible

(debido a la disponibilidad de datos), puede llevar a conclusiones más realistas sobre la necesidad.

Este tipo de análisis no solo sirve para identificar oportunidades laborales específicas, sino que también fortalece la toma de decisiones en materia de orientación, formación e inserción laboral, permitiendo a los orientadores profesionales ofrecer recomendaciones concretas y actualizadas para la búsqueda activa de empleo, adaptadas al mercado laboral actual. Además, dados los cambios que pueden experimentar los mercados laborales debido a la digitalización, la transición ecológica y el envejecimiento de la población, este tipo de análisis permite detectar cambios estructurales en los patrones de contratación. Finalmente, cabe destacar que las tendencias de contratación también pueden analizarse a nivel local, regional o sectorial, lo que permite identificar especializaciones económicas locales.

5. Recursos de interés

5.1 Fuentes de LMI

Para planificar eficazmente la educación y formación profesional (EFP) adaptada a las necesidades de los estudiantes y del mercado laboral, es esencial el acceso a una Inteligencia del Mercado Laboral (IML) sólida y actualizada. El proyecto Erasmus+ IML- Euniv (<https://lmi-euniv.eu/>) ofreció un mapeo fundacional de fuentes de IML a nivel nacional en 19 países de la UE, destacando las principales instituciones involucradas en la producción y difusión de datos e inteligencia del mercado laboral. Estas incluyen agencias estadísticas nacionales (por ejemplo, ISTAT, INSEE, Statistics Sweden), servicios públicos de empleo, observatorios del mercado laboral, centros de investigación y organizaciones de empleadores. Cada uno de estos actores contribuye con datos sobre tendencias de empleo y desempleo, estructuras ocupacionales, vacantes de empleo, escasez de habilidades, salarios y cambios demográficos. Los datos se recopilan a través de registros administrativos, encuestas nacionales e internacionales y, cada vez más, a través de fuentes de big data como anuncios de trabajo en línea y análisis web.

A nivel europeo, EUROSTAT sigue siendo un pilar fundamental de las estadísticas oficiales y armonizadas. Proporciona conjuntos de datos esenciales sobre empleo, desempleo, coste laboral, tasas de vacantes e indicadores de educación y formación. Su Encuesta de Población Activa (EPA) permite obtener información comparable entre los Estados miembros, desglosada por edad, género, nivel educativo y región.

Otra fuente crucial es Skills-OVATE, la herramienta de análisis de vacantes en línea para Europa, desarrollada por CEDEFOP. Esta herramienta analiza millones de anuncios de empleo en línea para identificar las ocupaciones y competencias más demandadas en toda Europa. Proporciona información detallada por ocupación (CIUO), ubicación (regiones NUTS), sector y competencias requeridas, incluyendo competencias digitales y ecológicas. Permite a los proveedores de FP y a las entidades sociales monitorizar las tendencias del mercado laboral en tiempo real y anticipar los cambios en la demanda de competencias. Por ejemplo, la herramienta puede utilizarse para detectar la creciente demanda de ocupaciones como "auxiliares sanitarios" o "instaladores de paneles solares", y para explorar las competencias transversales y técnicas asociadas (p. ej., trabajo en equipo, programación y concienciación sobre la sostenibilidad).

El proyecto LMI- EUniv también desarrolló el LMI-Hub, un repositorio centralizado de acceso abierto donde los proveedores de FP y otras partes interesadas pueden encontrar fichas nacionales estructuradas, comparar fuentes de datos y acceder a información detallada sobre los proveedores de LMI. Además de las fuentes de datos, el LMI-Hub alberga materiales de formación, directrices metodológicas y una guía completa diseñada para ayudar a las instituciones de educación superior y a los profesionales de la formación a integrar la LMI en la planificación, la docencia y la orientación. Estos recursos están disponibles gratuitamente para consulta y adaptación.

Entre las herramientas europeas que complementan LMI, ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ofrece una clasificación multilingüe de habilidades y ocupaciones que facilita una mejor correspondencia de los alumnos con los perfiles laborales.

Europass , otra iniciativa de la UE, ayuda a las personas a documentar y presentar sus competencias y cualificaciones con claridad mediante herramientas digitales para el CV y planificadores de itinerarios de aprendizaje. Estas herramientas son especialmente valiosas cuando se combinan con información de la LMI para guiar a los estudiantes en la identificación de oportunidades profesionales realistas y estratégicas.

En el contexto de LMI4VET, estos recursos no solo son informativos, sino también operativos. Las entidades sociales y los profesionales de la FP pueden utilizarlos para:

- identificar ocupaciones y sectores con exceso o escasez de mano de obra,
- anticipar las futuras necesidades de habilidades y los perfiles laborales emergentes,
- Diseñar planes de estudio más específicos y pertinentes,
- Vincular a los estudiantes con oportunidades profesionales realistas,
- y contribuir a reducir el desajuste de habilidades y el subempleo.

Entre los tipos de LMI más relevantes para la planificación de la EFP se encuentran:

- indicadores de tensión ocupacional (por ejemplo, la relación entre desempleados y contrataciones permanentes),
- tasas de sobrecualificación,
- demanda de habilidades digitales y ecológicas,
- tasas de rotación de contratos y
- tendencias de contratación sectorial a lo largo de varios años.

Estos y otros indicadores se explican en detalle en la Sección 2 de esta guía, donde los lectores encontrarán definiciones, métodos de cálculo, interpretaciones y ejemplos prácticos adaptados a los grupos vulnerables. La interpretación de estos indicadores permite a los proveedores de formación centrarse en empleos con oportunidades reales y evitar la formación de alumnos para sectores en declive estructural. Todas estas consideraciones se han analizado en detalle en las secciones anteriores de esta guía, que ofrece herramientas prácticas, ejemplos y consejos metodológicos para aplicar la información del mercado laboral en el diseño de servicios de formación y orientación.

5.1.1 Recursos y enlaces útiles

Recurso	Enlace
EUROSTAT – Estadísticas del mercado laboral	https://ec.europa.eu/eurostat/web/mercado-de-trabajo
CEDEFOP – Competencias OVATE	https://www.cedefop.europa.eu/es/herramientas/habilidades-ovate
LMI Hub – Repositorio del proyecto LMI-EUniv	https://www.lmi-euniv.eu/centro-lmi-euniv
ESCO – Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas	https://ec.europa.eu/esco/portal/home
Europass – Portafolio de Competencias y CV Digital	https://europa.eu/europass/es

6. Información relacionada con el proyecto

El proyecto LMI4VET (Información del Mercado Laboral para la FP) busca dotar a los agentes sociales del ecosistema de la FP de herramientas prácticas, formación y orientación sobre cómo utilizar eficazmente la información del mercado laboral. Sus principales objetivos son fomentar la inclusión de los grupos vulnerables aumentando su empleabilidad, alinear mejor los planes de estudio de la FP con las necesidades del mercado laboral y promover un sistema de FP más informado y receptivo, capaz de comprender y adaptarse a los ciclos económicos.

Esta guía es el resultado principal del Paquete de Trabajo 2 del proyecto LMI4VET. El trabajo comenzó con la identificación y revisión de las herramientas y prácticas de LMI existentes a nivel europeo, seguidas de encuestas y consultas con proveedores de EFP y partes interesadas. Sobre la base de este trabajo preliminar, los socios desarrollaron conjuntamente esta guía metodológica para apoyar la toma de decisiones basada en la evidencia en la oferta formativa.

Los próximos pasos del proyecto, incluidos en el Paquete de Trabajo 3, implican el codiseño de materiales de capacitación interactivos para complementar la guía, incluyendo un curso en línea y un chatbot impulsado por inteligencia artificial. Estos recursos ayudarán a los usuarios a practicar e interiorizar las metodologías descritas en esta guía. Una vez desarrolladas, las herramientas se probarán y validarán en varios países europeos. Los resultados se difundirán en varios idiomas y se compartirán ampliamente a través del sitio web y los eventos del proyecto (Paquete de Trabajo 4).