

Transición hacia un nuevo modelo de encuesta de fuerza de trabajo en México

Rodrigo Negrete Prieto*

Resumen

El Inegi ha emprendido un proceso de renovación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizando un ciclo de seis pruebas cualitativas en un lapso de dos años, con el objetivo de adoptar las últimas resoluciones de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo convocadas por la OIT.

Palabras clave:

Calidad del Ambiente de Trabajo
Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo
CIET
Contratistas Dependientes
ENOE
Pruebas Cognitivas
OIT
Subutilización de la Fuerza de Trabajo

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se propone informar, a grandes rasgos, sobre el proceso de transición iniciado en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) hacia una nueva Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: la ENOE 19/20, que adoptará las resoluciones promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismas que se desprenden de las dos más recientes Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET): la 19, de 2013, y la 20, de 2018; y describir en qué consiste dicho proceso, los retos que implica y por qué será el más largo hasta ahora en cuanto a experimentación y recopilación de evidencia previa al diseño definitivo de un nuevo cuestionario. Así, los usuarios institucionales de la Encuesta podrán tener, en su momento, los elementos relevantes para sumarse a este proceso.

ANTECEDENTES

México tiene una tradición de encuestas oficiales sobre fuerza de trabajo que data de 1972. Desde entonces, la cobertura y los marcos estadísticos y conceptuales han ido cambiando, pero es a raíz de la 13ª CIET (1982), que los marcos conceptuales adoptados en México comenzaron a aproximarse a los lineamientos promovidos por la OIT, pues se definieron entonces los estándares de las encuestas de trabajo de los países miembros. El vínculo con la OIT se reforzó en 1988, al firmarse el Convenio 160, que establece: “Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizadas, en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, los Miembros deberán tener en cuenta las últimas normas y directivas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT, 1985).

En un contexto en el que cada vez más naciones observan los lineamientos internacionales, la última reforma importante que tuvo lugar en México fue la que dio origen a la ENOE, misma que reemplaza al modelo anterior (ENEU) a partir del 2005. La ENOE introdujo elementos fecundos para el análisis, tales como profundizar en los motivos por los que las mujeres no buscan trabajo aun necesiándolo, así como otros contenidos que permitieron la generación de información sobre sector y empleo informal, con frecuencia y periodicidad como ninguna otra encuesta en su tipo. Sin embargo, su marco conceptual

básico —como el de la mayoría de las encuestas de fuerza laboral en el mundo— no deja de estar anclado en la norma de 1982.

¿CUÁL ES EL PLANTEAMIENTO DE LAS CONFERENCIAS INTERNACIONALES 19 Y 20?

Una preocupación tiene que ver con el hecho de que la subutilización de la fuerza laboral se ha focalizado excesivamente en la tasa de desocupación y, por ende, en los desocupados “abiertos”, que son un subconjunto de la fuerza de trabajo; sin embargo, interesa igualmente identificar a lo que ahora se denomina fuerza de trabajo potencial, que son personas que están disponibles para trabajar, aun sin estar precisamente en la búsqueda de empleo (OIT, 2013); se les identifica mediante preguntas directas sobre si la persona está dispuesta a comenzar a laborar en un periodo de tiempo no mayor de dos semanas. El criterio de disponibilidad de tiempo laboral se extiende también al segmento de los ocupados insatisfechos con la poca duración de horas a la semana que les da su trabajo actual. Aquí, la disponibilidad consistiría en no tener objeciones para comenzar con un trabajo de tiempo completo antes de dos semanas (subocupación por insuficiencia de tiempo). Lo anterior plantea dos retos de orden mayor a las encuestas de fuerza laboral (Negrete y Ramírez, 2015): el primero es que el enfoque de disponibilidad difícilmente admite que un tercero responda (en la actualidad, en la ENOE,

60% de sus informantes son indirectos; es decir, dan información de otro miembro del hogar en la vivienda seleccionada). Lo otro es que una precondition para identificar a los ocupados dispuestos para laborar más horas de las que trabajan, supone captar primero la totalidad de horas que acumulan en la semana de referencia en todas sus ocupaciones de mercado, pues ello determina si tiene sentido o no plantear las preguntas sobre disponibilidad. Una correcta y rigurosa captación de la “pluriocupación” (más de un oficio o más de un vínculo laboral sin omisiones o duplicaciones) es una tarea más compleja de lo que parece. Su adecuada detección y cuantificación de tiempo invertido tienen consecuencias en el flujo de la entrevista que repercuten en la estructura del cuestionario.

La 20ª CIET (OIT, 2018A) parte de un principio: que de ahora en adelante las encuestas han de enfocarse a informante directo, sólo que ahora buscan captar más información que permita distinguir las distintas modalidades y acuerdos bajo las cuales los ocupados se insertan en el mercado laboral (lo que los usuarios de la ENOE conocen como “posición en el trabajo”). La clasificación bismarkiana básicamente centrada en empleados y empleadores, mas cuentas propias y ayudantes familiares, es incapaz de dar cuenta de las “zonas grises” de vinculación laboral que, si bien ya estaban en el paisaje, ahora se multiplican con las llamadas economías de aplicaciones o plataformas. La 20ª CIET expande a 10 categorías posibles la inserción laboral

(tan solo la categoría de empleados, la subdivide en cuatro según niveles, de acuerdo con la mayor o menor garantía de estabilidad laboral) y, sobre todo, introduce una categoría nueva, a medio camino entre el trabajo dependiente e independiente, denominada “contratistas dependientes”, que son operadores de facto de compañías (por ejemplo el caso de Uber), mismas que establecen las reglas de prestación de bienes o servicios y se benefician del desempeño del operador, pero con el cual mantienen una relación mercantil y no laboral. A la OIT le preocupa que quienes se desempeñan bajo estas modalidades tienden a declararse “trabajadores independientes”, al grado de ser incorporados a las cifras de “emprededurismo”, cuando en realidad plantean muchos problemas de contingencia y vulnerabilidad laboral, así como de incorporación a esquemas de pensiones.

OTROS CONTENIDOS OIT Y OCDE

A los nuevos conceptos citados, la OIT (2018B) ha añadido iniciativas, como la identificación de desajustes entre conocimiento/habilidades y puesto de trabajo; ello para abordar la subocupación también bajo esa perspectiva y no sólo en términos de tiempo. La OCDE (2017) por su parte, introduce el concepto de “calidad del ambiente de trabajo”, bajo el enfoque demandas-recursos, para determinar si existe estrés laboral, considerando elementos como exposición al riesgo, intensidad, autonomía de ejecución, apoyo de pares y superiores, voz y participación

en la organización del trabajo. Respecto a lo anterior, y a raíz de las pruebas realizadas, se ha concluido que más que contenidos permanentes de una futura encuesta, debe tratarse de contenidos de un módulo a profundidad.

CICLO DE PRUEBAS COGNITIVAS

Una cosa es un lineamiento, y otra cómo hacerlo operativo, “aterrizarlo” con preguntas concretas. Normalmente, cuando se diseñan nuevos cuestionarios, se contemplan dos fases: una cualitativa (mediante lo que coloquialmente se llaman “pruebas caseras de comprensión”) y otra cuantitativa o de pruebas piloto, bajo un diseño estadístico. Lo que la OIT ha venido impulsando es que la fase cualitativa siga protocolos estrictos, propios de pruebas cognitivas (Benes y Walsh, 2018). En una prueba cognitiva se va reuniendo evidencia de cómo reacciona una persona a una pregunta (sensibilidad) y qué entendió cuando escuchó ciertos términos empleados en la formulación de la pregunta o en alguna de sus opciones. También da margen para hacer preguntas de

sondeo e investigar el contexto detrás de una actividad (ver anexo en formato electrónico).

En este tipo de pruebas cualitativas, no se parte de un muestreo probabilista sino teórico: se buscan los perfiles de entrevista que ponen a prueba los conceptos mediante técnicas tales como redes de apoyo y bola de nieve. Se comienza no poniendo a prueba todos los contenidos de un cuestionario, sino partes de él, mismas que se van refinando e integrando a nuevos contenidos en pruebas sucesivas: al final, se monta la estructura del cuestionario para tener una idea precisa del flujo global de la entrevista. Es así como entre julio de 2017 y julio de 2019 se realizaron seis pruebas, cada una más compleja que la anterior.

El cuadro 1 resume las características de cada prueba. No está de más señalar que en la sexta se añadió un objetivo, dada la crisis en la declaración de ingresos que cada vez afecta más a la ENOE: ahí se puso a prueba una técnica desarrollada en el Inegi, denominada *conversación en torno a cantidades*, que sustituye las preguntas directas sobre declaración de ingresos.

Cuadro 1. Características de las pruebas cognitivas hasta ahora realizadas 2017-2019

	Prueba cognitiva 1	Prueba cognitiva 2	Prueba cognitiva 3	Prueba cognitiva 4.1	Prueba cognitiva 4.2	Prueba cognitiva 5	Prueba cognitiva 6
Objetivos 19 CIET (OIT)	Condición de actividad y disponibilidad; otras formas de trabajo como la producción para el autoconsumo de alimentos	—	Condición de actividad, pluriocupación, subocupación por insuficiencia de tiempo	Pluriocupación, subocupación por insuficiencia de tiempo	—	Pluriocupación, subocupación por insuficiencia de tiempo. Desocupados abiertos; no ocupado disponibles	Todos los contenidos de la resolución I

Continúa...

Cuadro I. Características de las pruebas cognitivas hasta ahora realizadas 2017-2019

	Prueba cognitiva 1	Prueba cognitiva 2	Prueba cognitiva 3	Prueba cognitiva 4.1	Prueba cognitiva 4.2	Prueba cognitiva 5	Prueba cognitiva 6
Objetivos 20 CIET (OIT)	Preguntas relevantes sobre contratistas dependientes	Contratistas dependientes y otras formas de participación laboral			–	Contratistas dependientes y otras formas de participación laboral	Todos los contenidos de la resolución I + la temática de ingresos laborales
Brecha de conocimientos y habilidades (OIT)	–	C y H tanto en lo general como con relación al empleo	–	–	Vínculo entre educación, formación y competencias	–	–
Calidad del ambiente laboral (OCDE)	–	–	–	–	Entorno físico, intensidad de las tareas y apoyo para realizarlas, demandas emocionales y compensaciones intrínsecas	–	–
Enfoque	Comprensión, sensibilidad o reacción, proceso de formulación de respuestas	Sensibilidad y sondeo a profundidad	Comprensión sensibilidad y reacción	Comprensión sensibilidad y reacción	Sensibilidad y sondeo a profundidad y meta-preguntas	Sensibilidad y sondeo a profundidad y meta-preguntas	Sensibilidad y meta-preguntas
Número de perfiles considerados	11	13	12	10	6	10	6
Fecha de levantamiento	3-9 de julio de 2017	12-16 de marzo de 2018	18-29 de junio de 2018	20-30 de noviembre de 2018	20-30 de noviembre de 2018	25 de febrero a 8 de marzo de 2019	1-5 de julio de 2019
Entidades	Aguascalientes Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí y Yucatán	Aguascalientes, Ciudad de México	Aguascalientes, Ciudad de México, Yucatán	Aguascalientes, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala	Jalisco, Tlaxcala, Querétaro	Aguascalientes, Ciudad de México	Baja California, Campeche, Chihuahua, Michoacán

Fuente: Inegi, Dirección General Adjunta de Investigación/Dirección General Adjunta de Encuestas de Hogares.

Dado que en la fase cualitativa no se parte de un diseño estadístico sino de perfiles o casos objetivo, la demografía no necesariamente corresponde al de una pirámide poblacional representativa del país.

El cuadro 2 resume las características sociodemográficas de los entrevistados y el 3 la cuantificación de casos conceptualmente relevantes para las CIET.

Cuadro 2. Características sociodemográficas de los entrevistados

	Total	Prueba cognitiva 1	Prueba cognitiva 2	Prueba cognitiva 3	Prueba cognitiva 4.1	Prueba cognitiva 4.2	Prueba cognitiva 5	Prueba cognitiva 6
Total	548	236	56	62	52	14	70	58
Sexo								
Hombres	294	138	28	40	21	4	26	37
Mujeres	254	98	28	22	31	10	44	21
Grupos de edad								
Menos de 18	34	28	1	0	0	0	5	0
18-25	116	62	0	12	6	1	29	6
26-35	95	42	14	5	14	3	7	10
36-45	107	27	14	16	17	3	5	25
46-55	96	32	13	20	12	4	4	11
56 o más	100	45	14	9	3	3	20	6
Alfabetismo								
Sí sabe leer y escribir	537	230	54	59	52	14	70	58
No sabe leer y escribir	11	6	2	3	0	0	0	0
Nivel escolar								
Ninguno	5	4	1	0	0	0	0	0
Preescolar	2	2	0	0	0	0	0	0
Primaria	53	30	7	6	3	3	0	4
Secundaria	116	66	13	8	9	3	9	8
Preparatoria	94	37	6	15	15	1	13	7
Normal	24	24	0	0	0	0	0	0
Carrera técnica	32	8	5	3	1	2	9	4
Licenciatura	144	23	15	23	18	2	38	25
Posgrado	78	42	9	7	6	3	1	10

Fuente: Inegi, Dirección General Adjunta de Investigación/Dirección General Adjunta de Encuestas de Hogares.

Cuadro 3. Conceptos captados por las pruebas

Referente y Concepto	Pruebas cognitivas							
	Total	1	2	3	4.1	4.2	5	6
19a. CIET								
Ocupado en la semana de referencia	411	164	55	51	47	13	25	56
Ausente temporal de su ocupación	5	0	1	1	1	1	0	1
Desocupado abierto	32	20	0	0	0	0	12	0
Desalentado	20	12	0	1	2	0	4	1
Disponibile sin búsqueda	28	17	0	3	0	0	8	0
No ocupado, no disponible, con búsqueda	5	0	0	0	0	0	5	0
No ocupado, no disponible, sin búsqueda o ésta mayor a 1 mes	41	23	0	0	2	0	16	0
Trabajo en formación	13	6	0	5	0	0	2	0
Producción de alimentos para autoconsumo	8	0	0	6	2	0	0	0
Socio familiar	29	11	4	6	6	0	0	2
Familiar sin pago	12	11	0	1	0	-	-	0
Familiar semi-remunerado	0	0	0	0	0	-	-	0
Laborando 35 horas o más a la semana	212	93	-	40	26	11	4	49
Laborando menos de 35 horas a la semana	133	71	-	11	22	3	21	8
Subocupado por insuficiencia de tiempo	57	34	-	4	3	-	12	4
No disponible para trabajar más horas	76	37	-	7	19	-	9	4
Pluriocupación								
Con dos o más ocupaciones	149	17	-	37	34	9	17	35
Con una ocupación	210	147	-	14	14	5	8	22
20a. CIET								
Trabajador independiente	170	45	21	41	25	2	6	30
Empleador	73	15	14	22	9	1	-	12
Cuenta propia	91	30	7	19	16	1	-	18
Contratista análogo a independientes	52	16	12	4	18	1	-	1
Subordinado (dependiente)	200	43	12	47	29	11	19	39
Contratista análogo a subordinados	48	32	7	0	6	0	-	3
En condiciones de informalidad	251	107	33	40	47	-	-	24
A solicitud	7	-	0	3	0	-	3	1
Con contrato por tiempo indefinido	69	-	1	22	9	-	4	33
Con contrato por obra determinada	5	-	0	2	0	-	1	2
Con contrato temporal	23	-	5	7	1	-	4	6
Bajo contrato de capacitación inicial	1	-	1	0	0	-	0	0
Con contrato a prueba	2	-	0	0	1	-	0	1
Sin contrato definido	0	-	0	0	0	-	0	0
Sin contrato	39	-	11	0	21	-	7	0
En relaciones triangulares	19	-	13	0	1	-	0	5

Nota: El diseño de la prueba no captaba los conceptos marcados con guión. En la prueba 4.2, el número de horas se refiere al trabajo principal (cuando existen más de uno), por lo que no es comparable con el resto de las pruebas, las cuales consideran la suma de horas de todos los trabajos. La suma de los conceptos (aquellos excluyentes) de la 20ª. CIET, en las pruebas 3, 4.1 y 6 puede ser mayor a la población entrevistada, ya que se refiere a la agregación del trabajo principal y secundario.

Fuente: Inegi, Dirección General Adjunta de Investigación/Dirección General Adjunta de Encuestas de Hogares.

¿QUÉ SIGUE?

Tras seis pruebas cognitivas se ha llegado a la visión consolidada de un cuestionario completo, susceptible de llevarse a una prueba piloto, esta vez bajo un diseño estadístico de la muestra. Al momento de escribir este texto, equipos de la Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas de Inegi se encuentran trabajando intensamente en la realización de una prueba en 12 mil viviendas, representativa a nivel nacional. El reto es mayúsculo porque una encuesta a gran escala de informante directo es mucho más costosa que la de un informante indirecto (se requiere de varios retornos a la vivienda hasta obtener la entrevista indicada). El operativo dará una idea de lo que sería escalar esto

a nivel de 129 mil viviendas de la muestra actual de la ENOE manteniendo la oferta vigente de indicadores, pero ampliada a lo requerido por la 19ª y 20ª CIET. De manera simultánea, se llevará a cabo una prueba con el cuestionario ENOE, tal y como se maneja en la actualidad, pero enfocado a informante directo. Estas dos pruebas permitirán aislar por separado los dos efectos: el del informante y el de un nuevo cuestionario. Con la evidencia recabada, se plantea iniciar el diálogo con usuarios sobre la viabilidad de continuar o no con esta transición y, en su caso, realizar pruebas adicionales.

Investigador “C”,
Instituto Nacional de Estadística y Geografía,
rodrigo.negrete@inegi.org.mx

Referencias

BENES, E. Y K. WALSH (2018),
ILO LFS pilot studies cognitive interviewing tests: Methodology, process and outcomes. Geneva, Switzerland, International Labour Organization.

NEGRETE PRIETO, R. Y T. RAMÍREZ REYNOSO (2015),
“Resolución I de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y su impacto en la estadística laboral en México”. (Inegi, Ed.) *Realidad, Datos y Espacio, Revista Internacional de Estadística y Geografía*, Vol. 6, Núm. 1, pp. 92-131.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OECD) (2017),
OECD Draft guidelines on measuring the quality of the working environment, Paris, OECD Directorate on Employment, Labour and Social Affairs.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1985),
Convenio sobre estadísticas del trabajo, Núm. 160, Artículo 2. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C160.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2013),
Resolución I: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. DOI: [ICLS-DR-\[STATI-131114-1\]-Sp](https://doi.org/10.18164/STATI-131114-1).

_____ (2018 A),
Resolución I: Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística.

_____ (2018 B),
Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística.