



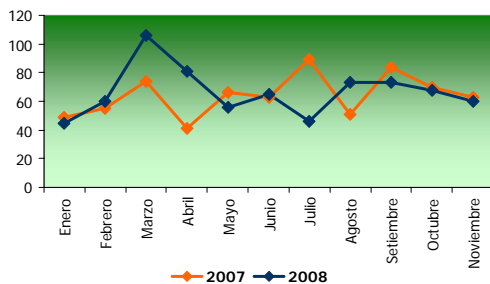
Enfoque

Mercado de trabajo

Advisory Recursos Humanos
Departamento de Comunicaciones

Compartimos con ustedes las últimas tendencias que surgen al estudiar el mercado laboral en el último trimestre de 2008.

Los niveles de publicación de este último trimestre del año se han mantenido en valores similares a los del mismo periodo de 2007. De todas maneras detrás de estas cifras, se registraron algunos descensos significativos en algunas empresas, producto de haber recurrido de manera más intensiva a su base de datos de postulantes.



Nota: Para graficar los datos de publicaciones de avisos en prensa hemos tenido en cuenta los meses de octubre y noviembre

La mayoría de las consultoras relevadas mantuvo los niveles de publicaciones en valores constantes. Incluso alguna en particular, creció debido a llamados de organismos públicos para cargos técnicos.

La crisis mundial genera efectos en las empresas y en los postulantes

Las empresas y la crisis

En el marco de una notoria cautela por la crisis desatada en Estados Unidos, la mayoría de las empresas resolvió seguir con las contrataciones de personal de acuerdo a lo previsto anteriormente y bajo necesidad. Fueron principalmente para cubrir vacantes y no para proyectos de expansión.

Significativo aumento de la demandas de servicios de Outplacement: los mismos aumentaron un 72,2% en este último trimestre en comparación a la suma de los tres trimestres anteriores de este año y un 83,3% en relación al mismo trimestre de 2007

Estos procesos de Reorientación Laboral implican un trabajo de apoyo y orientación en cuanto al mercado de trabajo y los procesos de búsqueda de empleo. En el caso de KPMG, los mismos aumentaron notoriamente en este último trimestre en comparación a la suma de los 3 trimestres anteriores de este año.

Esto, aunado al incremento de las solicitudes de seguro de desempleo, marca una clara tenencia: las organizaciones comenzaron a tomar medidas de restricción de personal. Esta tendencia por ahora es visible fundamentalmente en las empresas multinacionales, ya que fueron las primeras afectadas directamente por la crisis económica mundial. En este sector, se registró una rápida intervención de la Casa Matriz en sus filiales más allá de los resultados obtenidos en ellos, lo que impactó directamente en la reducción de presupuestos y a su vez en los recursos humanos.

A los que primero se les ofreció posibilidades de desvincularse a través de un retiro incentivado fueron a personal en cargos de mayor nivel de responsabilidad y remuneración. Cabe aclarar además que a muchos de ellos se les facilita participar en procesos de Reinserción Laboral pagos por la empresa. Dichos servicios son un beneficio para las personas que han desarrollado durante algunos años con compromiso su labor y que su desvinculación no refiere a un mal desempeño o por no alcanzar las metas propuestas, sino por una reestructura organizacional coyuntural.

Los postulantes y la crisis

En relación a las personas que buscan trabajo notamos muchos cambios en este último trimestre en comparación a los anteriores. Algunos de los entrevistados, han sido recientemente desvinculados o creen que lo pueden ser. En este sentido, dichos aspectos influyen en el posicionamiento que los postulantes tienen ante la oferta de trabajo. En el caso de las personas desvinculadas, sus aspiraciones salariales ya no son la prioridad como lo eran en periodos anteriores. Buscan principalmente estabilidad y no tanto posibilidades de desarrollo. En otros momentos las personas que se encontraban desocupadas poseían una visión del mercado más positiva, elevando las condiciones para aceptar un empleo y negociando con mayor soltura el ingreso a las diferentes empresas.

En el caso de las personas desvinculadas, sus aspiraciones salariales ya no son la prioridad como lo eran en periodos anteriores. Buscan principalmente estabilidad y no tanto posibilidades de desarrollo.

Para este grupo, el objetivo principal en este momento es volver rápidamente al mercado de trabajo, flexibilizando sus aspiraciones salariales, en muchos casos significativamente.

Otro de los elementos que corresponde analizar es la menor tendencia a tomar riesgos que presentan los postulantes ante la posibilidad de cambio. Se observa una nueva tendencia con una clara inclinación a mantener el puesto actual.

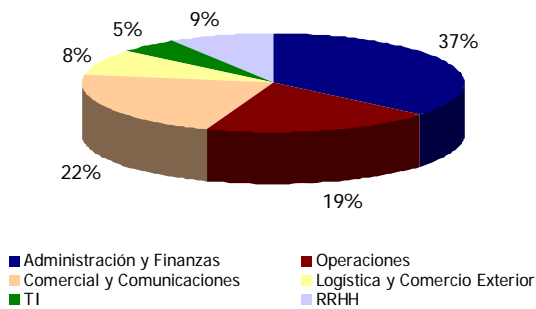
En el caso de las personas que se encuentran trabajando, muchos de ellos concurren a la entrevista de trabajo con la expectativa de conocer más de la propuesta e invertir tiempo para conocer el mercado laboral, aspecto que anteriormente no ocurría. Muchos de ellos hacen el planteo de conservar su actual empleo y desempeñar el cargo que se les ofrece en simultáneo, como forma de tener mayores ingresos y posibilidades de trabajo en forma diversificada, con una visión de pluriempleo.

Encontramos también que los perfiles calificados en nuestras convocatorias, están aumentando notoriamente. Personas con muy buena experiencia y formación se postulan a diferentes procesos con mayor regularidad. En muchos casos se presentan espontáneamente a las diferentes empresas ofreciendo sus servicios.

Las empresas y los postulantes se encuentran en un estado de prevención. El mercado laboral da muestras de retroceso y tiende a parecerse al contexto de los años postcrisis

Las empresas y los postulantes se encuentran en un estado de prevención recordando los no muy lejanos efectos del año 2002. Pese a que la demanda de propuestas laborales no ha descendido notoriamente, se vislumbra un panorama de cautela y lentitud para la toma de medidas con fines de expansión y desarrollo. Ambos, demuestran a través de sus acciones y posicionamientos una visión menos positiva y alentadora que la que se poseía hasta ahora con record de desempleo y de exportaciones.

Por sectores



Luego de un sostenido aumento durante todo el año es de destacar el notable descenso en la demanda de posiciones dentro del área de Operaciones: 15% menos. Visualizamos una relación directa con la disminución de las exportaciones. En este último trimestre hemos recibido muy pocas demandas de posiciones que tengan relación con las áreas de calidad, producción y mantenimiento.

En relación a los otros sectores, podemos resaltar el significativo aumento del área de Administración y Finanzas, y de Logística y Comercio Exterior. No cabe duda que ambos incrementos se relacionan con la todavía constante búsqueda de la eficiencia y la mejor administración, especialmente en estos momentos. Se buscan profesionales que puedan aportar nuevas soluciones para una mejor gestión de los recursos con los que cuenta la empresa.

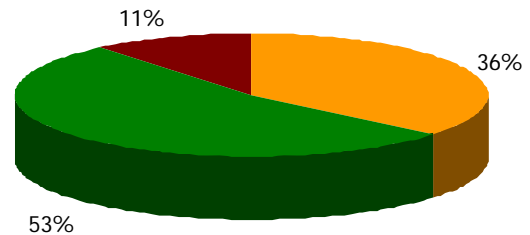
Notable descenso en la demanda de posiciones dentro del área de Operaciones: 15 % menos. Visualizamos una relación directa con la disminución de las exportaciones

En relación al sector de Logística, hay que destacar que en muchos casos la crisis beneficia los emprendimientos que se llevan a cabo en Uruguay, principalmente en las zonas francas de nuestro país. En muchos casos éstas nuclean los centros de distribución de otros países y buscan optimizar recursos. Muchas de ellas brindan soporte a diferentes empresas ofreciéndoles servicios de distribución, depósito y la participación e integración activa en sus negocios como socios estratégicos, adecuándose a las normas que establecen desde su casa matriz.

En relación al área Comercial y Comunicaciones que había tenido un destacado aumento de un 10%, el descenso fue menor manteniendo casi los mismos valores en comparación al trimestre anterior. Esto puede estar relacionado con la disminución de los micro créditos otorgados, -repercutiendo en el consumo- y con los pronósticos de que este escenario puede continuar, pese a que en estos períodos del año la tendencia habitual es el aumento de las ventas.

La demanda de los puestos de Recursos Humanos, se acrecentó en un 4%. Esto puede ser debido a que en muchos casos a pesar de que las empresas piensen no contratar más personal, pueden estar planeando disminuir su plantilla y reestructurar procesos. Para ello se requiere de personal capacitado para que se haga de manera profesional y que tenga el menor impacto en el negocio, en la gente y en la imagen institucional que la empresa quiere ofrecer a sus clientes y comunidad.

Por Niveles Jerárquicos



En el caso de la demanda de puestos por niveles jerárquicos, tenemos que resaltar el aumento de un 8% de los cargos operativos, que hasta el momento venían en un marcado descenso.

Esta suba se debió particularmente a la solicitud sostenida de pedidos de personal para auxiliares y asistentes principalmente en el área de Administración y Finanzas. Muchas de las empresas se encuentran en pleno proceso de mejora buscando de forma acelerada, disminuir costos y hacer más eficiente su gestión, disminuyendo el impacto de la crisis.

Solicitud sostenida de pedidos de personal para auxiliares y asistentes principalmente en el área de Administración y Finanzas

La demanda de mandos medios ha disminuido en un 6 %. En este caso, cabe aclarar que hemos presenciado que muchos de ellos son cubiertos por personas que desempeñan actualmente cargos de menor jerarquía dentro de la propia empresa. A pesar de no poseer todos los requisitos se flexibiliza el grado de ajuste al perfil original. Esto trae aparejado para las empresas menores costos por salario, aunque las posiciones inmediatas deben realizar un fuerte coaching a las nuevas personas que ingresan a la organización.

Aumento de un 8% de los cargos operativos, que hasta el momento venían en un marcado descenso. Esta suba se debió particularmente a la solicitud sostenida de pedidos de personal para auxiliares y asistentes principalmente en el área de Administración y Finanzas

En esta misma línea, los mandos de nivel Gerencial han disminuido un 2% su convocatoria. En este sentido muchos de ellos, principalmente en estos contextos, son desvinculados o se suprime su cargo, quedando en manos de gerentes regionales o de países vecinos que integran sus funciones, manteniendo en nuestro país las jefaturas como los cargos mas destacados de la filial.

Los mandos de nivel Gerencial han disminuido un 2% su convocatoria. Son desvinculados o se suprime su cargo, quedando en manos de gerencias regionales o de países vecinos que integran sus funciones.

Mercado de trabajo

La última información publicada por el INE abarca hasta el mes de octubre y refleja, en esa reciente medición, el menor registro de la Tasa de Desempleo desde que se tiene historia estadística en Uruguay.

El desempleo en todo el país fue ese mes de 7%, con una tasa de 6,6% para la capital y 7,3% en el interior del país, manteniendo cierta estabilidad con la medición correspondiente al mes anterior y con

una clara tendencia a la baja en todas las áreas geográficas, tanto en hombres como en mujeres.

También en materia de empleo se llegó a una tasa récord (58,2% de las personas en edad de trabajar están empleados), que en el caso de Montevideo es de 60% y en el interior de 56,9%. Solamente se registra una reducción mensual para el caso de las pequeñas localidades y zonas rurales.

Este aumento sostenido de la demanda de trabajo, se da en un contexto de incremento también de la Tasa de Actividad, donde aumenta el porcentaje de la población económicamente activa sobre las personas en edad de trabajar, tanto en la capital como el interior.

Indicadores a octubre '08

Tasa de Actividad	62,60%
Tasa de Empleo	58,20%
Tasa de Desempleo	7,00%

Los datos de octubre están respaldados por una tendencia reflejada en las tres tasas durante lo que va del año y frente a cada mes de 2007.

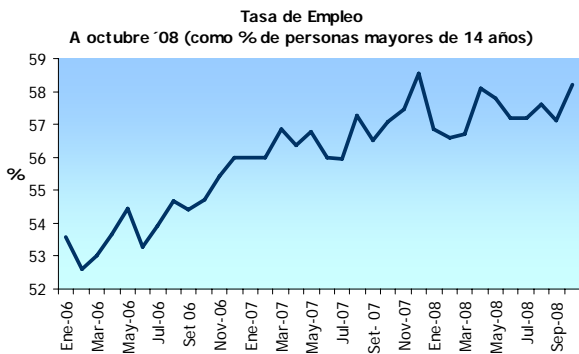
Luego de un primer trimestre por encima del 8%, desde el segundo trimestre la tasa de Desempleo se estabilizó en torno al 7,5%. La interrogante planteada en ese entonces, cuando poco se advertía sobre la crisis que se avecinaba, estaba basada en cuánto más podría reducirse el desempleo con la actual estructura del mercado de trabajo.

Ese panorama se modifica sustancialmente a partir de la crisis global. El propio gobierno ha asumido que los dos últimos meses del año mostrarán un alza del desempleo, lo que también configura una amenaza para el año próximo. Los resultados de las últimas encuestas confeccionadas por KPMG (ver nota aparte) van en esa dirección, desde la perspectiva de los empresarios.

Empleo

Más de 1.520.000 personas tenían empleo en el país al mes de octubre, donde casi 4 de cada 10 son menores de 25 años. Por género, están ocupados 7 de cada 10 hombres y 5 de cada 10 mujeres.

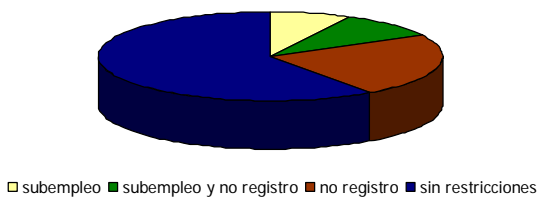
El sector comercio, restaurantes y hoteles es el que genera mayor ocupación, dando trabajo a uno de cada cinco uruguayos que tiene empleo, aunque perdió 2 puntos porcentuales entre enero y octubre.



Un 14% aproximadamente se desempeña en la industria manufacturera y el sector electricidad, gas y agua, mientras ninguna otra rama de actividad alcanza los dos dígitos. El mayor crecimiento desde principios de año corresponde al sector agropecuario, que se incrementó dos puntos al mes de octubre.

Un dato preocupante es el que surge de las restricciones del empleo que se ha mantenido prácticamente constante en los últimos años. Casi 4 de cada 10 trabajadores tiene alguna restricción para desempeñar sin condicionamientos su labor: en un 23% de los casos no existe registro al BPS, mientras el 7,5% se considera subempleo (trabaja menos de 40 horas semanales y están dispuestos a trabajar más) y un 9,6% dice presentar ambas restricciones. El importante incremento en el número de afiliados al Banco de Previsión Social durante el año (7,2% cotizantes más entre enero y octubre en comparación con 2007) no ha sido suficiente para reducir la informalidad, que sigue siendo un problema pendiente.

Condiciones de empleo requeridas
Encuesta Continua de Hogares octubre '08



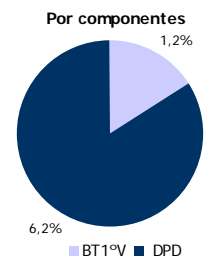
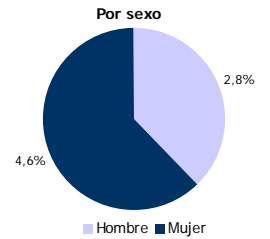
Desempleo

Algo menos de 110 mil personas se encuentran desempleadas en el país y de ellos, aproximadamente el 1% busca trabajo por primera vez.

Aunque en ambos casos se redujo la tasa, la brecha entre hombres y mujeres se mantiene: la tasa de desempleo en las mujeres (9,4%) casi duplica la de los hombres (4,9%). Asimismo, cerca del 45% de los desempleados son jóvenes (menores de 25 años).

Para los 10 primeros meses del año, la duración media del desempleo se ubica en 9 semanas, exactamente la mitad del registro de principios del año 2006.

Un reflejo de la percepción de los trabajadores acerca de las condiciones que tiene el mercado, surge de las condiciones requeridas para aceptar un ofrecimiento. De enero a octubre se redujo en casi 7 puntos el porcentaje de trabajadores que no ponían ninguna condición, al tiempo que en octubre se registró el mayor guarismo en cuanto a quienes hacen hincapié principalmente en las condiciones salariales.

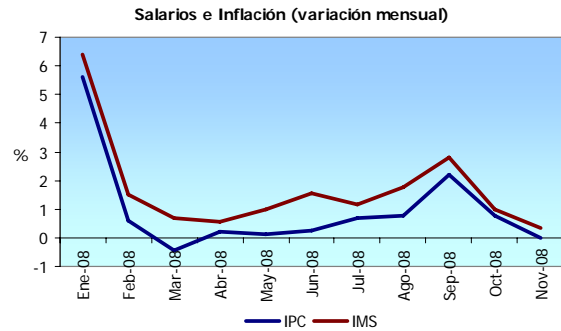


Salarios

Al mes de octubre, los salarios en términos reales acumulan 2,97%, cuando resta aún conocer la incidencia de los ajustes salariales en algunos grupos de actividad que recién cerraron su ronda de consejos de salarios.

La meta original de crecimiento de los salarios para el año 2008 fue de 4%, pero el comportamiento de los precios minoristas por encima del rango objetivo ubicaría el incremento real de los ingresos salariales por debajo de esa cifra.

En los primeros diez meses del año, el poder adquisitivo de los salarios públicos se incrementó en 3,7% y en el caso de los privados, 2,7%. Por sectores, servicios a empresas, la salud, las inmobiliarias, la construcción, las curtiembres, los químicos y la vestimenta, son los que en promedio lograron una mayor mejora de los ingresos en el acumulado de 2008.



Las perspectivas de los empresarios

En esta ocasión, tomaremos dos trabajos de KPMG que apuntaron a conocer la opinión de los empresarios y que entre sus consultas contenían aspectos vinculados con el mundo laboral.

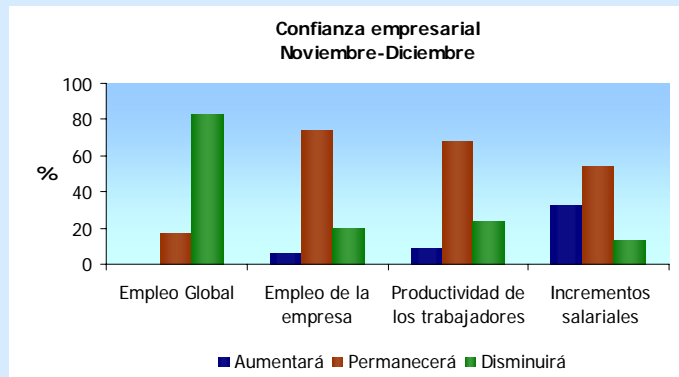
Al ser consultados por KPMG, acerca del comportamiento del empleo en general en oportunidad del Índice de Confianza Empresarial, el 82% respondió que disminuirá y el 17% que se mantendrá en las actuales condiciones.

Al consultársele específicamente por su empresa, un 6,2% dijo que aumentará, mientras el 74% afirmaba que se mantendrá y el 19,5% que será menor.

Sobre este punto, la Encuesta de Expectativas Empresariales que KPMG confecciona al finalizar el año, refleja que el 11% de quienes respondieron aseguran que aumentarán su plantilla (en las mediciones anteriores este dato siempre estuvo por encima del 40%), mientras un 62% dice que se mantendrá y un 27% que habrá reducciones).

Retomando el Índice de Confianza Empresarial y en referencia a la productividad de los trabajadores, el 67,4% estima que se mantendrá en los mismos niveles que el período anterior, mientras que el 8,7% dice que aumentará y el restante 23,9% sostiene que disminuirá.

En cuanto a los salarios, la opinión mayoritaria que surge de la encuesta es que se mantendrán sin cambios (54,3%), al tiempo que un 13% opina que serán menores y el 32,6% sostiene que se incrementarán, con relación al período anterior.



La información contenida en este material es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. Nadie debe tomar medidas basadas en dicha información sin la debida asesoría profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

Personas de contacto: Federico Kuzel - Virginia Fasano - Luis Custodio