



Enfoque: Mercado de Trabajo

Cierre anual 2017



“

Este año 2017 no refleja grandes variaciones respecto al año previo, solo descendió un 3%, luego de un fuerte caída en la demanda laboral en 2016 frente al año 2015. 2017 fue un año muy volátil en su comparación mensual respecto a la demanda de trabajo por parte de las empresas.

”

© 2017 KPMG Sociedad Civil, sociedad civil uruguaya y firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Derechos reservados.

Introducción

El presente informe procura analizar el comportamiento del mercado laboral a lo largo del año 2017 y delinear perspectivas para el próximo año. Para ello tomamos como información el total de las publicaciones de avisos en el portal Gallito.com del diario El País, y evaluamos el comportamiento de la demanda de acuerdo a los diferentes niveles jerárquicos, áreas y sub áreas.

A efectos del análisis se establecieron diferentes áreas con sus respectivas sub áreas de trabajo, las cuales se detallan a continuación:

Administración y Finanzas	Administración Finanzas y Contabilidad Gestoría
Comercial y Marketing	Comercial Relaciones Públicas Marketing y Publicidad Atención al cliente
Logística y Comercio Exterior	Comercio Exterior Compras Logística y Distribución
Operaciones	Construcción Mantenimiento Producción
Recursos Humanos	Administración de Personal y Relaciones Laborales Gestión
TIC	Administración de TIC Diseño y Programación
Salud	Estudios Atención a usuarios
Educación / Jurídica/ Bienestar Social	Educación Recreación y Deportes Asistencia Social Derecho y Notarial
Servicios generales y Oficios	Atención Belleza Gastronomía y afines Limpieza Vigilancia y Portería Transporte particulares Otros

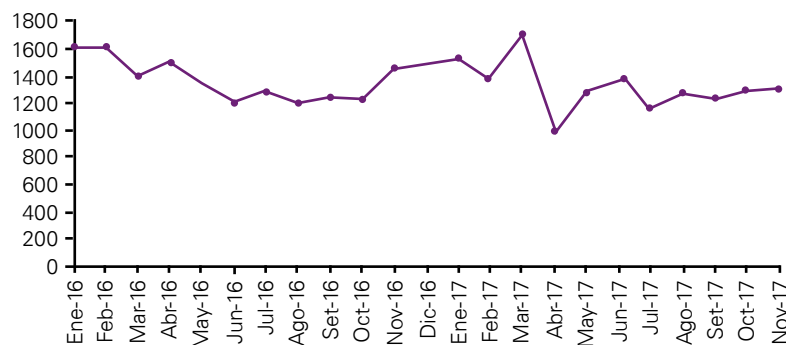
Demanda laboral

A partir de los datos analizados podemos concluir que a lo largo del año 2017, el comportamiento en términos de demanda laboral se ha mantenido sin mayores cambios, observándose una disminución de un 3% respecto al año anterior. Tal como proyectábamos en ediciones anteriores del informe, el comportamiento del mercado laboral ha evidenciado cierta estabilidad, observándose ciertas oscilaciones por períodos.

Debemos considerar que si comparamos la demanda laboral de los últimos años, entre 2015 y el 2016, se dio un descenso de un 28%, por lo que en contraposición, podríamos afirmar que los resultados del presente año son favorables. El hecho de lograr mayor estabilidad en la demanda podría ser índice de que las empresas completaron el proceso de ajuste verificado en los años anteriores. No obstante, prevalece la cautela en los empresarios, motivo por el cual la demanda no creció aún cuando hubo un cierto repunte en la actividad económica.

No obstante, como se puede apreciar en la siguiente gráfica, el presente año exhibió mayor variación mes a mes, en comparación con 2016 donde el comportamiento fue más estable.

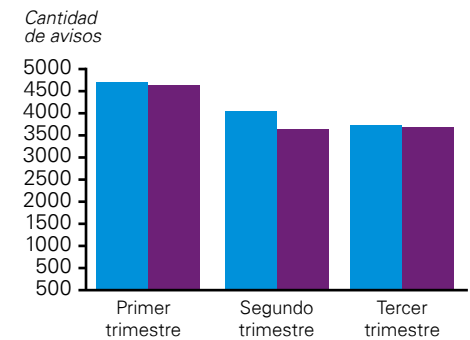
Cantidad de avisos 2016 y 2017



Cuando nos detenemos en el análisis por trimestre, deducimos que el período en el cual se observó una variación más acentuada fue en el segundo trimestre, cuando lo comparamos con el mismo período del año pasado, con una reducción del 9%.

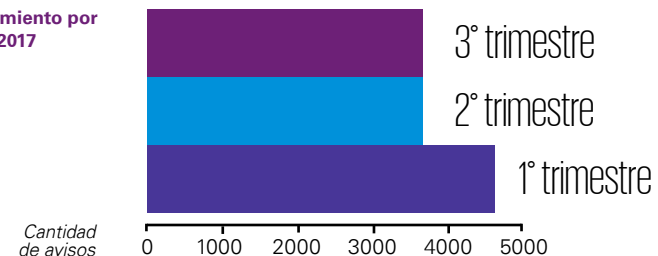
■ 2016 ■ 2017

Comparación de comportamiento por trimestres 2016 y 2017



El primer trimestre fue el de mayor demanda, fenómeno que se viene repitiendo en los últimos años, ya que además de la temporada estival, las empresas comienzan a implementar en este período sus estrategias para alcanzar las metas que se han planteado de cara al resto del año, lo que implica en muchas ocasiones la contratación de personal, ya sea por la generación de nuevos puestos o el reemplazo de los existentes. Este suceso es algo contrario a lo que se solía creer, cuando se evaluaban dichos meses como de escaso movimiento a nivel laboral; sin embargo, la cantidad de avisos publicados demuestra una mayor demanda de enero a marzo, en contraposición al resto de los trimestres del año.

Comportamiento por trimestre 2017



Demanda laboral

Asimismo, en el presente año, **marzo** mostró una demanda extraordinariamente alta, siendo el **mes que presentó la mayor cantidad de búsquedas laborales** de todo el año. Dicho hito puede atribuirse a la buena temporada de verano, lo que dio mayor estabilidad y optimismo a algunas compañías, impulsado por un aumento en la demanda que acompañó la positiva evolución de la economía del país.

Por el contrario, **abril fue el mes que presentó menos publicaciones** en el año, con un 25% menos de avisos en comparación con el promedio anual. Esto puede ser explicado por la semana de turismo que ocurrió en dicho mes, la cual suele impactar a la baja en la demanda de trabajo. Tomando en cuenta la información que surge de la Encuesta Continua de Hogares que elabora mensualmente el Instituto Nacional de Estadística, este año ha habido un debilitamiento del porcentaje de personas mayores de 14 años que tienen trabajo (Tasa de Empleo) desde el último salto positivo que se dio en el último trimestre del año pasado.

La citada baja del empleo se ha visto acompañada por una reducción de la Tasa de Actividad, lo que significa que se redujo también la cantidad de personas que procuran trabajo. Con esta combinación, la Tasa de Desempleo amortiguó su impulso al alza y en los dos últimos trimestres relevados, se ajustó a la baja, pasando de 8,5% en el primer trimestre a 7,7% en el tercero.

Tomando en consideración los indicadores y la información que relevamos, concluimos que **el mercado se ha mantenido estable, considerando distintas oscilaciones significativas en algunos meses del año.**

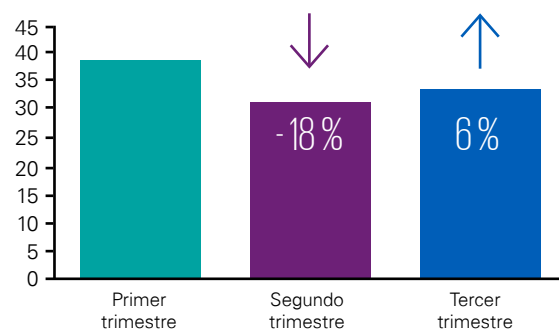


La encuesta del INE de la que se desprenden estos datos cubre todo el país -incluida el área rural desde 2006- y mensualmente entrevista a los habitantes de unos 7.200 hogares, con una alta tasa de respuesta (98,6%).

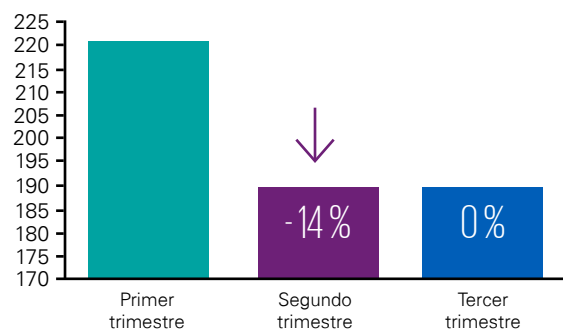
Demanda laboral según nivel jerárquico

Si observamos los resultados en términos de la distribución de acuerdo a los niveles jerárquicos, el primer trimestre del año muestra la mayor demanda para los tres niveles jerárquicos, no obstante, observamos que el nivel jerárquico que muestra un mayor descenso es el nivel Ejecución, con una caída de 20% entre el primer y último trimestre del año. Por otro lado, la demanda de mandos medios y gerentes disminuyó un 14% y 13% respectivamente en la comparación entre principio y fin de año.

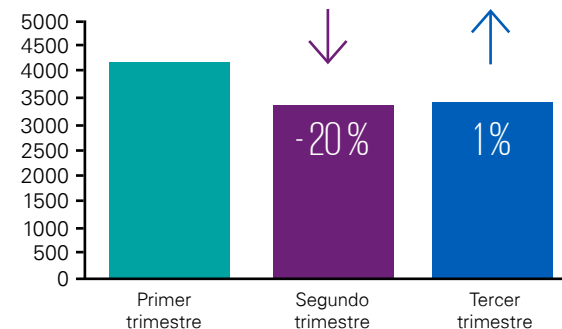
Gerencial



Mando Medio



Ejecución



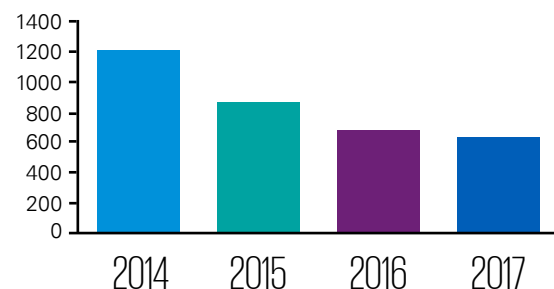
Demanda laboral según nivel jerárquico

En comparación con 2016, destacamos como positivo que **en el presente año se mantuvo la demanda de posiciones de nivel gerencial**. Esto puede asociarse a una estrategia empresarial de búsqueda externa de talentos, en tanto en años anteriores y contextos de menor estabilidad, los remplazos solían cubrirse internamente a través del ascenso de un Supervisor o Jefe, incluso cubriendo la posición interinamente. El Gerente más solicitado del 2017 fue el de Administración y Finanzas.

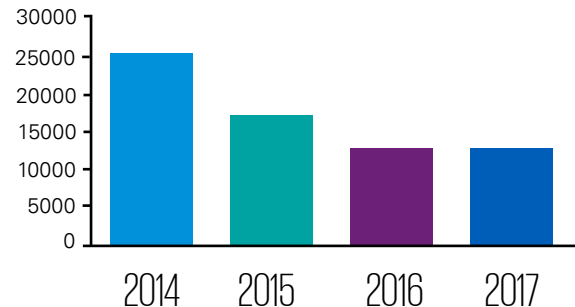
En cuanto a la contratación de mandos medios, se vio disminuida en un 4% si comparamos con los resultados del pasado año. A diferencia de los cargos gerenciales, los mandos medios más solicitados fueron los del área de Comercial y Marketing, siendo el cargo de Jefe de Ventas y Encargado de Local los más solicitados, lo cual coincide con la hipótesis de que podría deberse a una estrategia más agresiva a nivel comercial por parte de las organizaciones.

A su vez, en el nivel de ejecución los resultados son similares, observándose una variación del 3% respecto al 2016. Cabe destacar que la variación entre 2015 y 2016 al nivel de mandos medios, fue de un 22% menos, y a nivel de ejecución de un 28% menos, por lo que las cifras observadas en el 2017 resultan significativamente más positivas.

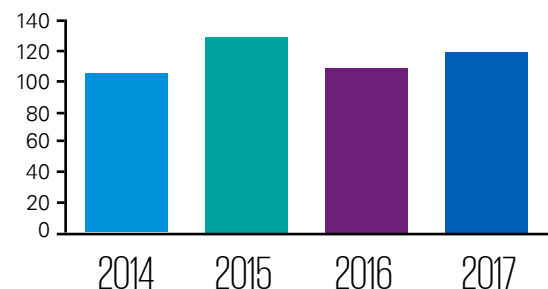
Variación nivel Mando Medio



Variación nivel Ejecución



Variación nivel Gerencial



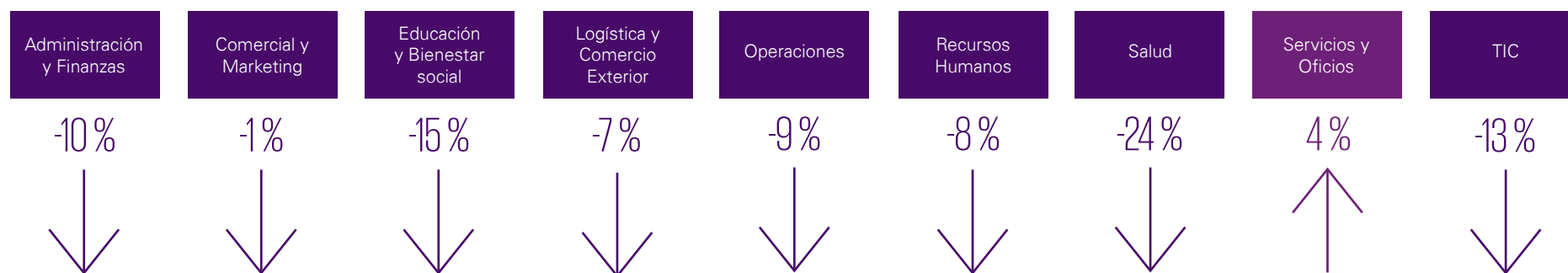
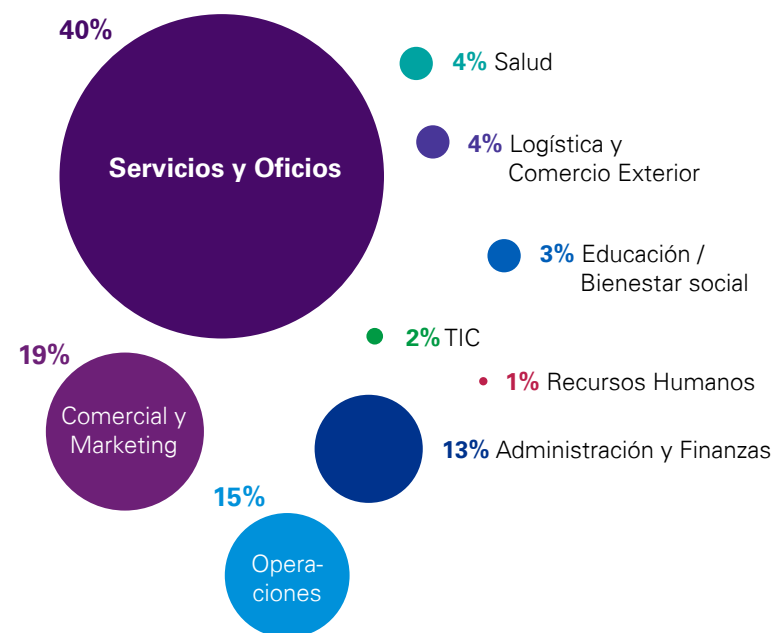
Comportamiento de la demanda en cada área

En cuanto a la demanda según las distintas áreas, lideran las ofertas asociadas a Servicios y Oficios con el 40% de la totalidad de la demanda, tal como es habitual. Dentro de dicha categoría se destacan como los más solicitados los cargos del rubro Gastronomía (Ayudantes de cocina, Panaderos y Cocineros), seguidos por aquellos vinculados con el Transporte (Transportistas, Choferes, entre otros). Este último factor consideramos que probablemente se deba al desembarco de diferentes aplicaciones móviles de empresas de transporte, que han atraído choferes, incrementado en gran medida la demanda de este tipo de cargos.

Por otra parte, el área Comercial y Marketing se ubica en segundo lugar de demanda con el 19%. Se destacan las posiciones como Vendedores, Telemarketers, Ejecutivos comerciales y similares. Esta es un área en la cual muchas compañías optaron por una estrategia comercial más agresiva, lo que en ocasiones implica reforzar el Departamento.

Por otra parte, en comparación con los datos del 2016, vemos que las áreas que sufrieron un mayor descenso fueron Salud, resultando en una variación del 24% menos, y Educación, con una caída del 15%.

Cabe destacar que la única área en que incrementó la demanda en 2017 con respecto a 2016 fue Servicios y Oficios, lo cual puede explicarse por las mejoras en el sector turismo.



Perspectivas para 2018

Teniendo en consideración los datos observados en el presente año, podríamos proyectar para el 2018 que el comportamiento probablemente siga siendo estable. Asimismo, es factible que las empresas adopten una actitud más prudente y retrasen su decisión de incrementar la dotación ante un crecimiento de las ventas.

Cabe destacar que son muchos los factores que inciden en la economía del país, y por lo general las cifras vinculadas con el mercado de trabajo tienden a tardar en estabilizarse más que otros indicadores económicos, debido a la tendencia a la cautela que se suele adoptar por parte de los empresarios.

Asimismo, es de esperar que el comportamiento también se vaya modificando y las tendencias que generalmente se vienen repitiendo cambien gradualmente, dado que estamos atravesando un período donde la tecnología está avanzando con gran celeridad y genera importantes disrupciones en todos los ámbitos. En este sentido, si bien son muchas las teorías que se manejan y se puede visualizar a nivel mundial la desaparición de algunos puestos laborales y otros que seguirán desapareciendo a futuro, podemos al mismo tiempo sostener que también nuevos roles se están demandando. Actualmente ya estamos presenciando una mayor demanda de cargos relacionados con la tecnología y mejora continua, especialmente la innovación.

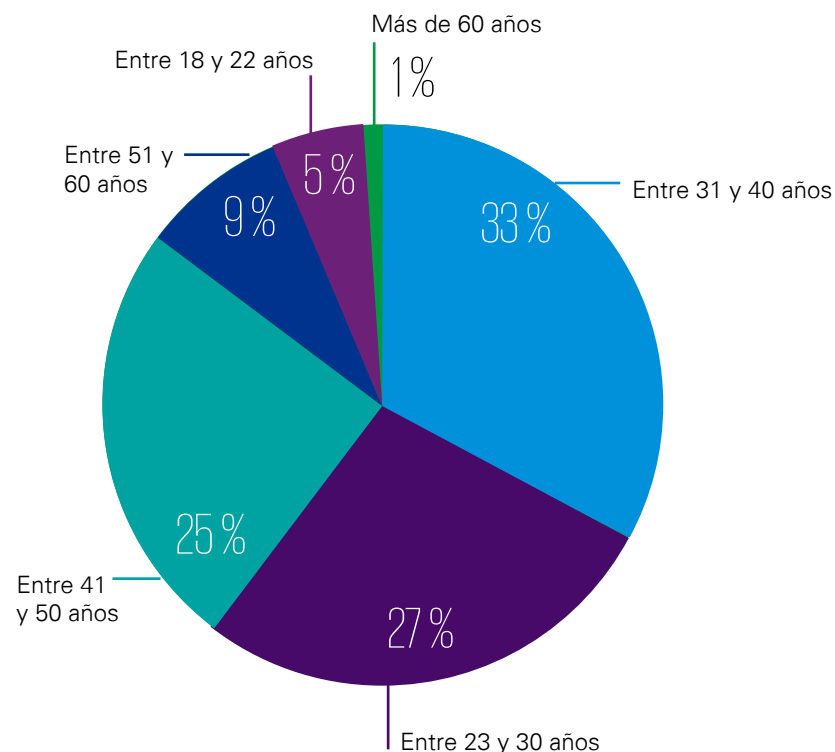


¿Qué buscan los postulantes?

En 2017, desde KPMG hemos realizado una encuesta a postulantes que se encuentran o encontraron en búsqueda de trabajo en el último año. Nuestro objetivo fue indagar los principales motivos que llevan a las personas a querer cambiar de trabajo o considerar nuevas oportunidades laborales, los medios de búsqueda más utilizados, beneficios que perciben actualmente, entre otros datos.

Los principales motivos que destacan los postulantes de todas las edades, es querer cambiar por una mejora a nivel salarial, y oportunidades de desarrollo que les permitan poner en práctica los conocimientos adquiridos en su formación profesional o experiencia laboral previa.

En primer lugar, a partir de los datos observados, podemos destacar que el rango de edad que más busca trabajo, de acuerdo a la encuesta, se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, quienes poseen entre 10 y 15 años de experiencia laboral. En segundo lugar, se encuentran aquellos perfiles entre 23 y 30 años, resultándonos llamativo, dado que por las características que se suelen destacar de esta generación "Millennials", se podría esperar que los mismos integraran el primer puesto. Esto lo podemos vincular con el hecho de que a partir de los 31 años, uno puede empezar a considerar un cambio, en vistas de crecer a nivel económico y profesional, buscando nuevos desafíos, luego de haber generado una experiencia que resulta interesante para aportar, y asumir nuevas tareas y proyectos.



¿Qué buscan los postulantes?

A su vez, es importante destacar que aquellas personas que tienen entre 3 y 5 años dentro de una misma empresa, son los que tienden a buscar más trabajo; probablemente, por considerar que tienen una experiencia suficiente en la empresa, conocen en profundidad sus tareas y responsabilidades, pudiendo trasladarlo a otra compañía. Dichos postulantes afirman que las principales razones por las que buscan un cambio están asociadas a una oportunidad de desarrollo, seguido por la búsqueda de una mejora salarial y, en tercer lugar, por mejores beneficios. De éstos, se destacan la flexibilidad horaria, los bonos y las capacitaciones.

Por otra parte, destacamos que las áreas en las cuales se observa mayor interés por buscar trabajo son las vinculadas con Administración y Contabilidad, seguido por Tecnologías de la Información. Esto resulta coherente con lo observado en cuanto a la cantidad de ofertas, donde los cargos de Administración y Finanzas son de gran demanda por parte de las compañías, y al haber mayores oportunidades, los postulantes están más pendientes a cambios laborales que se puedan presentar. Por otro lado, el área de Tecnologías de la Información suele caracterizarse por tener un desempleo negativo, habiendo mayor número de vacantes que postulantes para cubrirlos. En general, quienes ocupan este tipo de cargos suelen buscar cambios con mayor frecuencia, buscando nuevas tecnologías que colmen sus intereses profesionales, y a su vez, que puedan resultar más atractivas a nivel salarial y a otros beneficios asignados.



Contacto

Socio a Cargo

Cr. Rodrigo Ribeiro

Responsable del área

Lic. María Laura Volpi

Producción y Edición

Lic. Carolina Mussini

Lic. Florencia Pisano

Lic. María Pía Alonso

Sr. Luis Custodio

KPMG Sociedad Civil

Circunvalación Dr. Enrique Tarigo
(ex Plaza de Cagancha) 1335, Of. 702

CP: 11.100, Montevideo, Uruguay

Telephone: (598) 2902 4546

Fax: (598) 2903 3380

e-mail: kpmg@kpmg.com.uy



kpmg.com.uy

©2017 KPMG Sociedad Civil, an Uruguayan partnership and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.