

Enfoque

Mercado de Trabajo

Cierre 2016

El 61% de los internautas busca trabajo en Gallito.com

1 Introducción

El presente informe procura analizar el comportamiento del mercado laboral a lo largo del año 2016 y delinear perspectivas para 2017. Para ello tomamos como información el total de las publicaciones de avisos en el portal Gallito.com de “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 Geroría
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

El presente año muestra un descenso de un 28% de la demanda laboral respecto a 2015. Dicha situación se enmarca en el contexto actual que está atravesando nuestro país así como también por el entorno global y regional, donde se observa un desaceleramiento de la economía, con altas tasas de inflación, acompañado de un menor consumo.

En este sentido durante el presente año se observa un comportamiento similar al 2015, en el cual continúa la tendencia a la baja en la demanda laboral.

Dado el contexto económico, muchas empresas, conscientes de esta situación, toman recaudos y procuran reducir costos, incluyendo en principio la no contratación y/o generación de nuevos puestos de trabajo. A su vez, la conducta observada de disminución en el consumo también incidió en una menor creación de puestos de trabajo, e incluso llevó a que muchas empresas realizaran reducciones en su estructura.

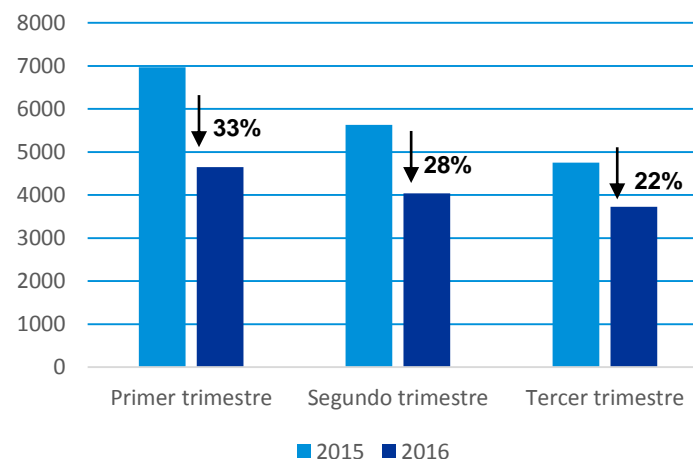
En 2016 se observa cierta estabilización en la demanda, especialmente en el segundo y tercer trimestre del año, en comparación a los años anteriores, los cuales presentaban marcados descensos.

La demanda de ofertas laborales disminuye un 28% con respecto a 2015

No obstante, según datos del INE, la tasa de desempleo en el trimestre julio-setiembre llegó a 8,2% -con un pico de 8,7% en el primero de esos meses- cifra que no se registraba desde el primer trimestre del año 2008. En la comparación interanual, en el tercer trimestre de 2015 el registro había sido de 7,6% y en el mismo período de 2014, 6,2%.

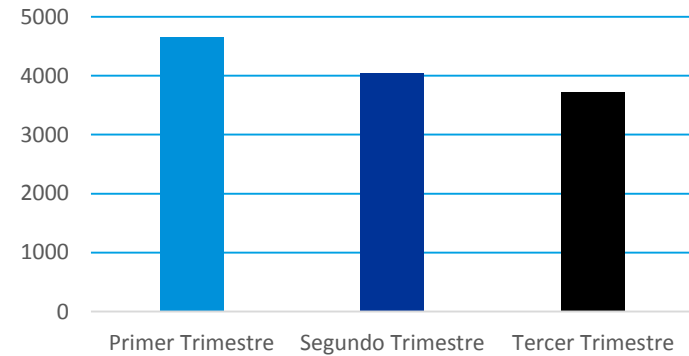
Paralelamente, según la información oficial, se registró una caída en la cantidad de puestos de trabajo generados en el período. La tasa de empleo muestra una baja en el tercer trimestre frente al segundo, por tercer período consecutivo, ubicándose en 58,2%. Es el dato más bajo para un trimestre desde el año 2010.

Demanda laboral 2015-2016



En términos mensuales, en setiembre se observa un leve aumento de la demanda laboral, comportamiento que se repite en años anteriores y puede deberse al comienzo del año fiscal en las empresas, así como a la contratación de personal zafra por el inicio de la temporada estival.

Total avisos



3 Demanda laboral según niveles jerárquicos

Los datos arrojan un descenso en la demanda laboral de todos los niveles jerárquicos, siendo el nivel Gerencial el más afectado, seguido por los Mandos Medios.

En el primer período del año observábamos un aumento en la demanda del nivel Gerencial, mientras que durante el segundo y tercer trimestre se muestra un amplio descenso

En el primer período del año observábamos un aumento en la demanda del nivel Gerencial, mientras que durante el segundo y tercer trimestre se muestra un amplio descenso (44%). Las áreas que presentan mayor variación fueron Comercial y Marketing en primer lugar, y Administración y Finanzas en segundo. Las mismas habían mostrado un incremento en su demanda a comienzos de año, descendiendo 70% aproximadamente entre el segundo y tercer trimestre. Dicha disminución puede responder a que los cambios de este nivel jerárquico se dan generalmente a comienzo de año como parte de la estrategia organizacional en relación a los objetivos anuales propuestos.

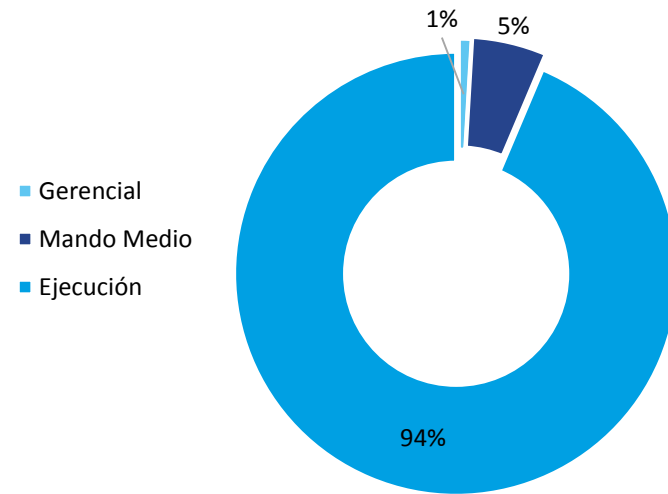
Comparando la variación del comienzo a fines de 2015 en relación al mismo período de 2016, observamos que la misma fue significativamente menor el pasado año, posiblemente respondiendo a la incertidumbre de las empresas en relación al pronóstico económico que se avecinaba para el presente año. El 2015 exhibió una variación del 33% con respecto al principio de año, identificando en el presente año, una variación del 20%.

El nivel de ejecución ha mostrado un menor descenso a lo largo del año en comparación a 2015.

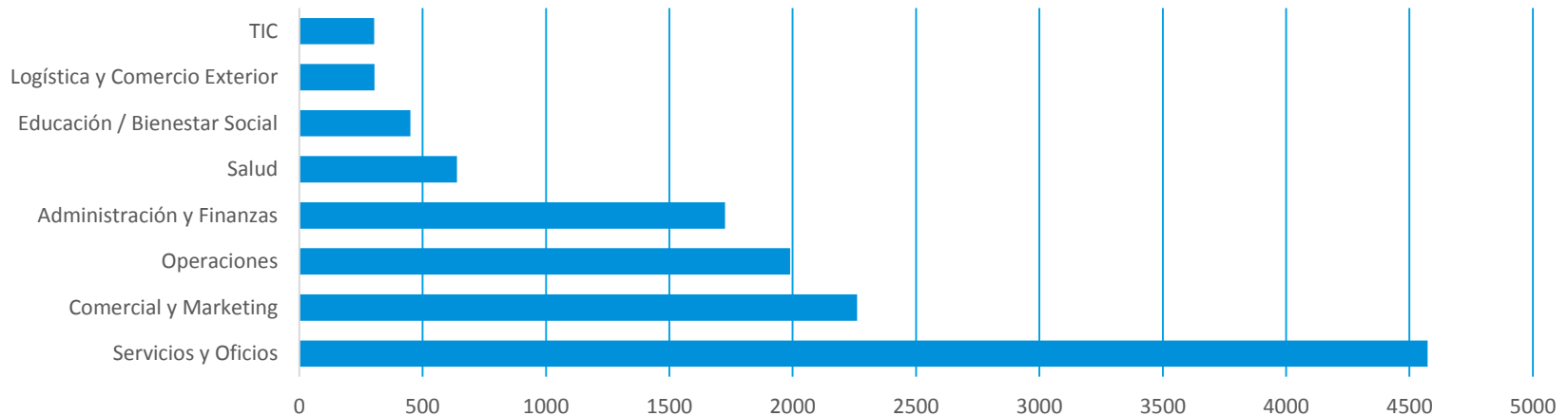
Por otra parte, el área que tuvo un incremento en su demanda de cargos Gerenciales fue Educación y Bienestar Social, lo cual responde a que las contrataciones de dicha área se dan primordialmente en los últimos meses del año, previendo el comienzo de clases de cara a 2017.



Total de avisos por nivel jerárquico



4 Demanda laboral por áreas



Tal como en 2015, en el presente año, el área con mayor demanda fue Servicios y Oficinas (37%) donde se asocia dicho porcentaje a la rotación característica del área, lo que genera una mayor demanda y por consiguiente mayor oferta. Dicho fenómeno se observó principalmente en los primeros meses del año, siendo enero el mes de mayor demanda; lo cual podría vincularse a la llegada de la temporada de verano. En segundo lugar, el área de mayor demanda laboral fue Comercial y Marketing (18%), tendencia consistente con los resultados del año anterior. Si bien el contexto de desaceleración económica suele impactar en la incorporación de personal, la necesidad de incrementar la facturación impulsa a contratar vendedores, supervisores de venta y otras posiciones vinculadas a la comercialización.

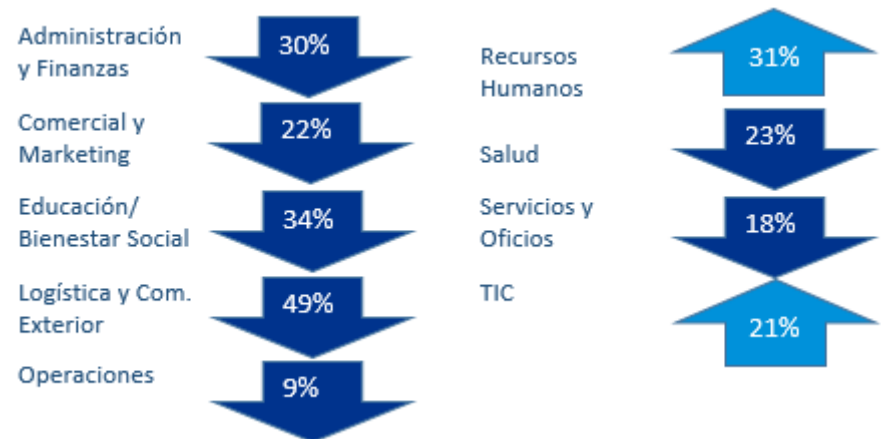
En el transcurso del año, se dio una caída en la demanda laboral en todas las áreas, exceptuando TIC y Recursos Humanos donde se observa una variación positiva respecto a los primeros meses del año. El área TIC aumentó un 21% en comparación con el primer período del año; podríamos considerar este incremento como esperable ya que se sigue sosteniendo desde hace tiempo una mayor demanda para estos cargos dado el protagonismo que esta área tiene en el desarrollo de nuevas tecnologías y avances para todos los rubros.

Por otra parte el área de Recursos Humanos aumentó un 31% sobre fin de año en comparación con el primer período del año, lo cual se podría considerar como un signo de posible mejoría para esta área, la cual tuvo un impacto negativo en el año 2015 ante los recortes de muchas empresas.

Actualmente se visualiza en diversos sectores la necesidad de continuar trabajando en políticas e implementando prácticas de Capital Humano que aporten a los resultados de la organización.

Por otra parte, podemos sostener que Logística y Comercio Exterior fue el área de mayor impacto negativo en relación a la demanda laboral, mostrando un descenso de 49%. Esto podría explicarse por la compleja situación que atraviesa el país causada por la inestabilidad económica general que conlleva a una conducta de consumo más restringida y, por lo tanto, a menor demanda de productos. Por otro lado, una caída significativa de las exportaciones también refleja el menor movimiento de intercambio comercial. La tendencia a la baja del Tipo de Cambio Real en lo que va del año ha impactado en este rubro, dada la incidencia que esto tiene en los costos de la mercadería a exportar, siendo Uruguay, como consecuencia, menos competitivo.

Variación por área



En el próximo año, en vistas de la posible continuidad del estancamiento en la economía uruguaya, la demanda laboral podría continuar el mismo cauce, con leves oscilaciones en el transcurso del año y algunas mejorías, fundamentalmente en algunos sectores, tales como Comercio Exterior y Logística, ya que Uruguay podría aumentar su capacidad de competencia frente a Argentina ante un eventual encarecimiento de los precios en dólares en dicho país. A partir del análisis de datos del 2016, podríamos decir que, si bien la demanda laboral no aumentará en gran medida, seguirá cierta tendencia de estabilidad.

Siguiendo con el comportamiento observado en 2015 y 2016, el área Comercial y Marketing seguirá mostrando una importante demanda de aquellos perfiles relacionados a la gestión de ventas, fidelización de clientes, entre otros, debido a que muchas empresas darán continuidad a la estrategia de incrementar sus ventas y posicionamiento en el mercado, a pesar de la coyuntura económica.

Actualmente vemos que muchas empresas se encuentran atravesando procesos de cambio y varios de ellos son desencadenados por la introducción o mejoras en la tecnología. Uno de los más habituales para todo tipo de empresa, ya sea pequeña, mediana o grande es el comenzar a operar con factura electrónica, sin embargo este es una de los tantos cambios que se encuentran atravesando las organizaciones de nuestro país y el mundo.

El cambio es la capacidad que tienen las organizaciones de adaptarse a las diferentes transformaciones del contexto interno o externo a través del aprendizaje. Tiene como objetivo hacer que las cosas sean diferentes, requiere modificar los modelos mentales, los patrones básicos de pensamiento y transformar la visión de cómo funciona el mundo y las organizaciones.

Esto surge a partir de momento de quiebre, donde ya no se puede actuar de la misma manera en que se venía haciendo y en donde las viejas prácticas no funcionan o son poco eficientes y se convierten en barreras ante el éxito.

Los cambios generalmente traen consigo resistencias por parte de las personas involucradas, donde a veces solo se analiza lo que les afecta dejando de lado los beneficios que pueden obtener si abren sus miradas a nuevas realidades. Por este motivo, las reacciones más frecuentes suelen ser de protesta, de negación o de huida y pueden deberse a diversos motivos.

En este sentido, es fundamental la **gestión del cambio**, lo cual implica desarrollar una estrategia que constituya una visión acerca del futuro junto con una lógica en cómo alcanzarla. Para ello es importante designar líderes e identificar a todas las personas involucradas en el cambio y dimensionar el impacto, involucrar a quienes corresponda, escuchar, responder preguntas y dar participación. Se debe contar con un plan de comunicación a fin de transmitir la visión del proyecto así como los procesos que serán alcanzados por el cambio y los beneficios que se obtendrán con el mismo. A su vez es relevante diseñar e implementar un plan de capacitación donde se le proporcionen herramientas a las personas directamente involucradas.

Cada vez son más las empresas que trabajan la gestión del cambio, ya sea con equipos internos como contratando externamente el servicio y esta tendencia continuará a futuro considerando por ejemplo, la disrupción que genera y seguirá generando la tecnología en los más diversos ámbitos.





Personas de 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