

ECONOMÍA Y FINANZAS

Empresas enfrentan dificultades para retener personal calificado

MERCADO. Actualmente uno de cada cinco empleados piensa en cambiar de trabajo, según Deloitte

Con un desempleo bajo en niveles récord (5,5% a junio según el dato oficial) el talón de Aquiles para las empresas uruguayas pasó a ser cómo conseguir mano de obra calificada e incluso cómo retenerla, justo cuando los centros de educación estatal no logran buenos resultados. También está demostrado que a la mayoría de los mejores estudiantes no les interesa ser profesor, lo que garantizaría niveles de calidad en la transmisión de conocimientos. El problema de conseguir personal talentoso se acentúa en el interior del país.

A los privados también les preocupa que solo 9% de los que estudian alcanzan a egresar de centros terciarios, cuando en Corea ese porcentaje es 58%, Nueva Zelanda, 48%, Finlandia, 38% y Chile, 34%, de acuerdo a datos que presentó ayer Jorge Grünberg, rector de la Universidad ORT.

Esas fueron las principales conclusiones abordadas en la conferencia Uruguay: preparando talentos para la exportación de servicios, que compone la serie de desayunos organizados por World Trade Center Free Zone.

En este escenario competitivo, hay muchos jóvenes uruguayos eligiendo carreras que no son las más demandadas por el mercado —que requiere de técnicos— y no consideran el factor costo-beneficio.

Verónica Melián, socia de consultoría en capital humano de Deloitte, señaló que el mercado laboral se convirtió en algo tan dinámico que casi 20% del personal de una empresa, cualquiera que sea, “está mirando oportunidades afuera”.



La conferencia organizada por WTC Free Zone abordó las limitantes del mercado laboral uruguayo. M. CERCHIARI

La experta explicó a *El Observador* que la tendencia mundial, de la que no escapa Uruguay, muestra que los nuevos empleados tienen expectativas diferentes a las que tenían las anteriores generaciones y ya no solo valoran el salario que “seguirá creciendo”, según las proyecciones de Deloitte (3,5% en 2012). Antes había un “contrato psicológico”, dijo, donde la persona era leal a la compañía y pensaba jubilarse de ese trabajo, y a su vez la empresa se comprometía a darle empleo por siempre. “Eso cambió”, explicó.

Hoy la movilidad es alta y la rotación es más marcada en áreas como la tecnológica donde

APUNTE

Mujeres inactivas

De la población en edad de trabajar que se encuentra inactiva (unas 600 mil personas), el 68% son mujeres y 32% hombres. La mayoría de las mujeres de entre 14 y 29 años estudia por lo que serán trabajadoras calificadas, según un estudio de Deloitte. Hoy, 80% de los que buscan empleo y no lo encuentran son aquellos que no terminaron secundaria. Según Deloitte, el costo total de reemplazar a un empleado es de una a dos veces el salario anual de esa persona.

el desempleo es cero y el personal es joven y con formación.

Comentó que las carreras técnicas, que no eran las preferidas por la sociedad, ahora son las más solicitadas en un país donde se requiere de siete semanas para obtener un empleo cuando en 2003, en plena crisis, pasaban 40 semanas antes de encontrar uno.

Las consultoras que reclutan personal detectaron incluso que las empresas comenzaron a preocuparse “en crear una imagen como buen lugar para trabajar” como forma de atraer y fidelizar personal. Melián explicó que, para retener personal calificado, además del sueldo, importan las condiciones de trabajo, las oportu-



Disonancia cognitiva

Para Grünberg, en Uruguay solo 13% del personal está calificado. Dijo que las autoridades sufren lo que en psicología se conoce como “disonancia cognitiva”, que implica saber lo que hay que hacer pero no animarse. Opinó que “la sociedad un día se va a rebelar y demandará más calidad educativa”.

tunidades de desarrollo, y contar con liderazgos buenos, porque “la relación con el jefe es la razón número uno para que una persona empiece a buscar otro trabajo”.

Además de Melián y Grünberg, participó del foro el ministro de Industria, Roberto Kreimerman, quien reconoció problemas en Secundaria y UTU, así como carencias en idiomas. El ministro dijo que las inversiones que llegan requieren que esos problemas sean solucionados y comentó que la estructura económica demanda poca innovación y tecnología. En ese marco es el Estado el que asume una postura firme para que en el país se desarrollen producciones de alta tecnología. Marcó también a las zonas francas y a los parques industriales “como los atractores” de industrias diversificadas.

El rector Grünberg entiende que se debe dar un salto en el tipo de inversiones y pasar a concentrarse en *clusters* con proyectos de innovación como centros de investigación molecular, farmacéutica o centros de marketing. ●

ANÁLISIS

ANDRÉS ESCARDÓ

twitter.com/andyescardo



Una opción en bancos de América Latina

Los bancos regionales salvaron la crisis con índices de solvencia que aseguran un crecimiento sostenido

Es notorio que los títulos del sector financiero han sufrido un importante proceso bajista. Basta con analizar lo sucedido con los costos de asegurarse contra un default del sector para enten-

der que el nivel de sobreventa fue muy importante. Técnicamente, todos los indicadores siguen señalando que en el corto plazo la tendencia a la baja continuará, por lo que parece difícil volver a ver jornadas de recuperación y consolidación para los bancos en los próximos meses. Pero a pesar de la mala situación del

sector, hay valores que siguen siendo una clara oportunidad de compra para los inversores que colocan su liquidez a largo plazo. Es que a pesar de que los gráficos indican que se volverá a desencadenar un nuevo tramo de la tendencia bajista, a mi entender la percepción extremadamente negativa para la totalidad del sector bancario global parece exagerada. Sin lugar a dudas, la mayor incertidumbre recae sobre los bancos y aseguradoras europeas, por lo que parece interesante esta vez apostar a los

bancos latinoamericanos.

La pregunta clave es: ¿si las economías de la región van a seguir creciendo, tenemos que esperar mucho para que nuestra sector bancario siga permaneciendo rehén de los acontecimientos globales o ha llegado el momento de entrar al mercado?

A diferencia del resto del mundo, donde la crisis fue principalmente financiera, los bancos latinoamericanos están demostrado una gran fortaleza, explicada principalmente por

tres factores: el buen desempeño macroeconómico de la región, la solidez de sus balances gracias a los estrictos sistemas de regulación y supervisión nacionales y una fuerte apuesta al mercado doméstico, que los alejó de la exposición a los activos tóxicos que contaminaron los balances de los bancos del primer mundo. Es por ello que en las sesiones más recientes he visto demanda de nombres de alto valor (*high grade*) latinoamericano, como BBVA Bancomer, Santander Chile, BNDES o Bradesco.