

La inflación: Un mal de raíces profundas para los RRHH.

Qué sensación se puede observar en el mercado laboral?

Habitualmente, las personas que se encuentran buscando empleo comentan acerca de los pocos anuncios que encuentran cuando buscan, o de puestos poco atractivos a la hora de elegir.

Qué nos dicen los números al respecto.

Basándome en este punto y utilizando información brindada por el INDEC, trataré de hacer un análisis de situación en cuanto al mercado laboral y su empleabilidad y subempleabilidad, pues creo que en este aspecto radica parte de la problemática más acuciante.

Para arribar a alguna conclusión interesante, tomaremos como puntos de comparación el primer trimestre del año 2009 con el primer trimestre del 2010, que es la información más actualizada que ha elaborado el INDEC.

Lo primero que rescatamos es que el primer trimestre del 2009, parte de una situación altamente complicada heredada del 2008, que con factores internos (crisis con el campo) y factores internacionales (desplome de las bolsas y bancas más importantes del mundo) presenta características que si bien no han llegado a ser sumamente críticas en nuestro país, tampoco le han permitido ser nada favorables.

Observemos el cuadro elaborado en base a la información presentada por el INDEC:

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

	Actividad	Empleo	Desocupación	Subocup. Dem. ¹	Subocup. No Dem. ²	PIB	Inflación ³
Trim. I 2009	46,1	42,3	8,4	6,0	3,1	992.962	
Trim. I 2010	46,0	42,2	8,3	6,6	2,7	1.217.381	
Variación Interanual	-0,22%	-0,24%	-1,19%	10,00%	-12,90%	22,60%	19,90%

Datos Obtenidos de la página del Indec.-

¹ Subocupación Demandante: Porcentaje de la población subocupada (menos de 35 horas semanales por cuestiones involuntarias, pero quiere trabajar más).

² Subocupación No Demandante: Porcentaje de la población subocupada, que quiere trabajar más horas pero no está en búsqueda activa de otro empleo.

³ Información privada

Comencemos con una aclaración pertinente. Los datos volcados en el cuadro anterior, son los relativos a 31 grandes urbes que presenta el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Para el interior, los valores son sensiblemente diferentes, pero mantienen las relaciones que analizaré a continuación, por lo cual servirá de todos modos como ejemplo.

Observando el cuadro, y focalizándonos en las variaciones interanuales, consideremos que actividad y empleo se mantienen estables, teniendo en cuenta que ambos ítems tienen casi los mismos ratios, o mejor dicho que su reducción no llega siquiera a medio punto porcentual, con lo cual no representa un cambio sustantivo.

En función de esta estabilidad, ubiquemos nuestra mirada sobretodo en la desocupación y la subocupación, cuyos resultados será interesante comparar.

El fenómeno de la subocupación es un punto central en la problemática del empleo digno. Definamos en primer término a qué llama el INDEC subocupación.

El organismo nos dice, que dicho concepto representa el porcentaje de activos que en la población estudiada trabaja hasta 35 horas semanales por cuestiones ajenas a sus deseos. Es decir que trabaja menor cantidad de tiempo del que por diferentes motivos considera necesario.

Partiendo de esta base, deberemos diferenciar la subocupación demandante y la no demandante. La primera alude a quienes no conformes con su cantidad de horas de trabajo se encuentran buscando otro que los conforme más, en cambio los no

demandantes son concientes de su problema pero no intentan resolverlo activamente, es decir no están buscando otro empleo.

Teniendo en cuenta que el desempleo se redujo un 1.19% entre ambos trimestres comparados, podemos decir que es una buena noticia. Si bien la desocupación ha bajado, no es un valor de reducción interesante si volvemos a dejar claro que el primer trimestre del 2009 no es un punto álgido con el cual comparar. Es decir, no parece este resultado involucrar un gran cambio en la tendencia del desempleo.

Si a este análisis le sumamos el hecho de que la subocupación demandante se incrementó en un 10%, tenemos allí unos cuantos puntos para notar.

- La población que busca trabajo, y que participa como oferta de mano de obra en el mercado laboral, se ha incrementado notablemente. Aquellos que buscan trabajo no son sólo los desempleados, sino también los subocupados demandantes. Aquí vale la pena agregar, que también existe un porcentaje (para el cual no tenemos información fehaciente) que si bien tiene un trabajo de tiempo completo, no está conforme con su situación laboral o con su remuneración, cuestión que lo empuja a engrosar la demanda de empleo sin estar contenido en ninguno de los puntos antes mencionados. Si bien no existen datos concretos, creemos que este grupo, que teniendo trabajo full time busca uno mejor, también está incrementándose. Factores como la inflación inciden fuertemente en este tipo de valores índices.
- Los empleados subocupados que buscan trabajar más horas no están pudiendo resolver su problemática. Es decir que existen más cantidad de individuos que se encuentran en esta franja social. El buscar trabajo constantemente sin tener éxito, genera emociones encontradas y desalienta al trabajador.
- La subocupación no demandante se ha reducido notablemente, pero por la variación que acabamos de analizar en la subocupación demandante, es posible que gran parte de esta reducción haya migrado de una categoría a la otra, con lo cual, termina por no ser una gran buena noticia. Es posible (dejando en claro que esta afirmación no es más que una hipótesis) que la reducción porcentual en la subocupación no demandante, se origine en un crecimiento de la necesidad económica que tracciona a este grupo social a buscar ahora concretamente una mejora remunerativa en el corto plazo.

El foco de mi artículo no intenta ser estadístico ni económico, sino más bien pretende realizar un análisis de situación sobre el mercado laboral y su sobreoferta y poca demanda de puestos que puedan interesar a los postulantes.

Es importante destacar que no solamente es cuestión de encontrar trabajo o de reducir los índices del desempleo, sino que con este trabajo debe ser posible mantener a una familia, con este trabajo debe ser viable desarrollarse personal y profesionalmente, y que además el trabajador necesariamente tendrá que ser útil al empleador.

Factores como la alta tasa de rotación de personal en las empresas, nos hablan a las claras de que algunas de las cuestiones mencionadas en el párrafo anterior deberán convertirse en un foco de atención con el cual interactuar.

Otro factor importantísimo que surge claramente del cuadro 1, es el que nos lleva a vincular el crecimiento del producto bruto interno con la tasa promedio de inflación del período que transcurre entre los dos trimestres analizados.

La alta tasa, un 19.90% de escalonamiento inflacionario hasta marzo del 2010, nos impone una deducción muy simple acerca del supuesto crecimiento del PIB. El mismo se presenta como de un 22.60%. Ahora hagamos juntos una cuenta muy simple:

Partiendo del PIB del trimestre I del 2009, \$992.962 millones teniendo en cuenta la inflación interanual del 19.90%, el PIB del trimestre I del 2010 debería ser de \$1.190.561 millones para mantener involucrado un comercio de productos estable o similar al del primer período comparado. Esto nos lleva a visualizar la cifra presentada por INDEC, \$1.217.381 millones, la cual excede la cifra que mantendría el comercio de productos y servicios cuantitativamente similar. De este hecho podríamos decir que en realidad el crecimiento de la actividad en general se reduce a un 2.70% con respecto al primer trimestre del 2009. Resultado originado en la diferencia de tasas.

Conclusiones:

En medio de la vorágine de precios, un empresario de Argentina con dinero excedente es probable que prefiera invertir en materias primas, o recursos no humanos que posibiliten su producción antes que en mano de obra. ¿Por qué? La materia prima que posea, o el stock que tenga, se sobrevalúa con el solo paso del tiempo por el incremento del valor relativo de los mismos.

Por el contrario, la mano de obra de la empresa, representa un incremento constante en las erogaciones y sueldos. En año electoral y con permiso sindical para las alzas en las remuneraciones, esto no se convierte en un incentivo para la contratación de nuevo personal, sino más bien desvía el interés empresario hacia otros recursos que puedan brindar un alivio financiero a las organizaciones. Todo ello sin olvidar las medidas que para solapar la necesidad constante de recursos, el estado pueda tomar en relación a las contribuciones patronales.

Por otra parte, el clima cada vez más corroído institucionalmente hablando, desmotiva la inversión y la proyección clara a mediano plazo dentro de la macroeconomía. Una medida no menor es que según fuentes oficiales, las empresas se encuentran trabajando con un 65% de utilización de su capacidad productiva, si esto es cierto, difícilmente se necesite incorporar más gente.

Se podría decir que el empresario busca constantemente eficientizar los recursos con los que cuenta antes que incorporar otros nuevos. Esta situación impulsa un clima de exigencia laboral para con los trabajadores que lejos de conseguir el objetivo buscado, opera en forma inversa volviendo más complejos y desorganizados los sistemas de trabajo en las organizaciones. Lejos de redistribuirse la carga laboral (operando este efecto como un reductor natural del desempleo) la tendencia es hacia más trabajo para menos trabajadores. Incorporar RRHH hoy, es todo un desafío y una gran decisión empresaria.

Sin ir más lejos podemos evaluar la situación que vive el sector cárnico en Argentina que por medio de los frigoríficos expulsa constantemente trabajadores hacia el sector de búsqueda. Se abren y se cierran plantas frigoríficas al compás de las decisiones políticas tomadas, con lo cual la estabilidad laboral se torna un sueño inalcanzable para estos trabajadores.

Estas y muchas otras ideas se pueden profundizar en la temática laboral, no obstante algo queda claro, no son menos los individuos que se encuentran intentando mejorar su situación laboral, por el contrario parecen haberse incrementado, y por otra parte quienes deben seleccionarlos están desanimados y temerosos a la espera de lo que el contexto eleccionario futuro les depara.

Por supuesto que nos referimos a los puestos de trabajo básicos como operarios, administrativos, vendedores..., los puestos ejecutivos y de alto mando requieren un análisis más puntual.

Deberemos trabajar juntos y en equipo para transitar por el resto de este 2010 del mejor modo posible, conteniendo con alta profesionalización la demanda insatisfecha por puestos básicos.

Lic. Maricel De Palma

www.establecimientosdesai.blogspot.com