



THE ADECCO GROUP



Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

Por Adecco Argentina / Informe Mayo 2018



THE ADECCO GROUP

Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PARTE 1. Ejes de análisis	3	2. PARTE 2. Consolidación de datos	30
1.1 Eje 1. Modernidad Líquida	4	2.1 Uruguay	31
1.2 Eje 2. El fantasma del ausentismo laboral	12	2.2 Argentina	41
1.3 Eje 3. Satisfaction (I Can't Get No)	17	2.3 Brasil	51
1.4 Eje 4. Migraciones laborales	21	2.4 Chile	61
1.5 Eje 5. Una serie de pistas de un futuro incierto	26	2.5 Colombia	71
		2.6 Ecuador	81
		2.7 México	91
		2.8 Perú	101



Parte 1

Ejes de análisis



THE ADECCO GROUP



THE ADECCO GROUP



Modernidad Líquida

Podemos hablar en Latinoamérica de una
tendencia firme de migración del empleado en
relación de dependencia hacia la oferta
emprendedora y cuentapropista

Eje 1. Modernidad líquida.

Casi el 60% de los trabajadores latinoamericanos representados en el muestreo de este análisis planean tener un trabajo por cuenta propia dentro de una década, aunque mayoritariamente reivindican la estabilidad económica como un valor. Las modalidades cuentapropistas, más frecuente en el rubro servicios, en la actualidad se corresponden generalmente con formas flexibles de contratación para otros rubros, que reduce al grupo de trabajadores en relación de dependencia, propiciada por los nuevos recursos tecnológicos.

Zygmunt Bauman se convirtió durante las últimas décadas en un sociólogo de referencia indiscutida. Convocado a debates en todo el mundo e incluso a festivales de música y cultura tradicional o alternativa dirigidos a los más jóvenes, él acudía a narrar y a observar.

Acuñó el concepto de liquidez para describir las relaciones humanas contemporáneas, modernidad líquida, sociedad líquida o amor líquido para definir el actual momento de la historia en el que las realidades sólidas de nuestros abuelos, como el trabajo y el matrimonio “para toda la vida”, se han desvanecido. En su lugar, la humanidad vive en lo que pareciera ser un mundo más precario, provisional, ansioso de novedades y, con frecuencia, tan creativo como agotador. Bauman explicó como pocos este proceso, que de algún modo se refleja en el primer capítulo de este análisis.

Bauman fijaba arbitrariamente, el origen de la Modernidad en el terremoto de Lisboa de 1755, al que siguió un incendio que destruyó lo que quedaba y luego un tsunami que se lo llevó todo al mar. “Fue una catástrofe enorme, no sólo material sino también intelectual. La gente pensaba hasta entonces que Dios lo había creado todo, que había creado la naturaleza y había puesto leyes. Pero de repente ve que la naturaleza es ciega, indiferente, hostil a los humanos. No puedes confiar en ella. Hay que poner el mundo bajo la administración humana. Reemplazar lo que hay por lo

que puedes diseñar. Así, Rousseau, Voltaire o Holbach vieron que el antiguo régimen no funcionaba y decidieron que había que fundirlo y rehacerlo de nuevo en el molde de la racionalidad. La diferencia con el mundo de hoy es que no lo hacían porque no les gustara lo sólido, sino, al revés, porque creían que el régimen que había no era suficientemente sólido. Querían construir algo resistente para siempre que sustituyera lo oxidado. Era el tiempo de la modernidad sólida. El tiempo de las grandes fábricas empleando a miles de trabajadores en enormes edificios de ladrillo, fortalezas que iban a durar tanto como las catedrales góticas”.

Bauman advirtió este cambio en los valores y de la misma manera en que expresó su preocupación por que las cosas sean tan sólidas que desperdicien oportunidades superadoras, también se constituyó en crítico de la disposición a cambiar las formas y los pensamientos todo el tiempo, comparándolo con patinar sobre una delgada capa de hielo, que impide detenerse, favorece el movimiento, pero el continuar permanente impide la reflexión profunda. En esta dialéctica funda el concepto de liquidez.

Escenario.

Las tasas de empleo y desempleo son los dos indicadores básicos para interpretar el mercado de trabajo, pero en sí mismos no dan pautas sobre la calidad ni modalidad de los empleos, cuestión que intenta revelar nuestro análisis.

No sólo Bauman entendió que la humanidad experimenta profundos cambios en la organización de la producción. Durante la última parte del siglo XVIII, el vapor y la mecanización fueron los impulsores de la primera revolución industrial, que a partir de 1780 habilitó la fabricación estandarizada y en grandes volúmenes. Hacia finales del siglo XIX, la electricidad y la división del trabajo generaron la segunda revolución industrial, potenciando la producción masiva; y en la segunda mitad del siglo XX, la

¹ Pero, ¿qué es la modernidad líquida?, por Justo Barranco, publicado por diario La Vanguardia, España, en su edición del 10 de enero de 2017

Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

electrónica y las tecnologías de la información propiciaron la tercera. Hoy se transita la cuarta revolución, configurada por la robotización, la digitalización y la inteligencia artificial.

En todos los casos se produjeron disrupciones con muchos empleos que desaparecieron y otros nuevos que se generaron con características diferentes. La particularidad de la situación actual, y que se proyecta para los próximos años, es la mayor velocidad con la que se propagan los cambios por el contexto de mayor globalización.

El mundo del trabajo.

Los países más avanzados en materia legal laboral, con probada preocupación por la protección de los trabajadores y las buenas condiciones de trabajo, tienen reglas laborales que imprimen mucha más fluidez al empleo que la legislación en Latinoamérica. Según el Índice de Rigidez en el Empleo del Doing Business del Banco Mundial², la Argentina tiene un puntaje de 21 entre 0 y 100 donde a mayor valor implica mayor rigidez. Entre los países avanzados este mismo índice arroja las siguientes medidas de rigidez:

- En Dinamarca es de 7 puntos sobre 100.
- En Canadá es de 4 sobre 100.
- En Australia es de 0, siendo el país de mayor fluidez en sus regulaciones laborales.

En el Cono Sur, este mismo índice para Chile y Uruguay arroja un valor de 18 sobre 100 para ambos. Entre los países avanzados con instituciones laborales más rígidas aparecen Alemania y Francia con puntajes de 42 y 52, respectivamente. Por esta alta rigidez se proyecta que en estos países las nuevas tecnologías se aplicarán con mayor velocidad y profundidad generando más rápida destrucción de empleos tradicionales.

Como ocurrió con las anteriores, la cuarta revolución industrial tampoco implicará el fin del empleo. Esto es así porque en paralelo con la destrucción de determinadas tipologías de ocupaciones, la robotización, la digitalización y la inteligencia artificial producen un enorme aumento de la productividad. Ello implica más ingresos y una ma-

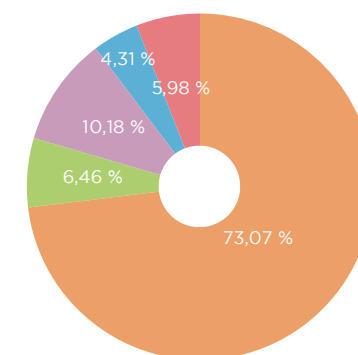
siva generación de nuevos empleos. Los robots y las computadoras pueden hacer una gran cantidad de actividades que hasta ahora venían haciendo los humanos. Pero en paralelo se generarán nuevas demandas en actividades que necesitan exclusivamente la intervención humana. Estos son los empleos que requieren sensibilidad, calidez, empatía, humor, sociabilización, liderazgo y, obviamente, capacidades tecnológicas.

Nuestra primera consigna es averiguar si en Latinoamérica se registra una tendencia firme de cambio en las relaciones laborales por la cual los empleados en relación de dependencia migran hacia el cuentapropismo.

Una de las consultas de nuestro estudio sobre 35.412 participantes, fue respondida por 14.946 personas y de las cuales 4.025 individuos (el 26,93% de individuos) expresaron ser cuentapropistas o sostienen una actividad cuentapropista en paralelo con una relación laboral convencional.

¿Cuál es tu modalidad de trabajo?

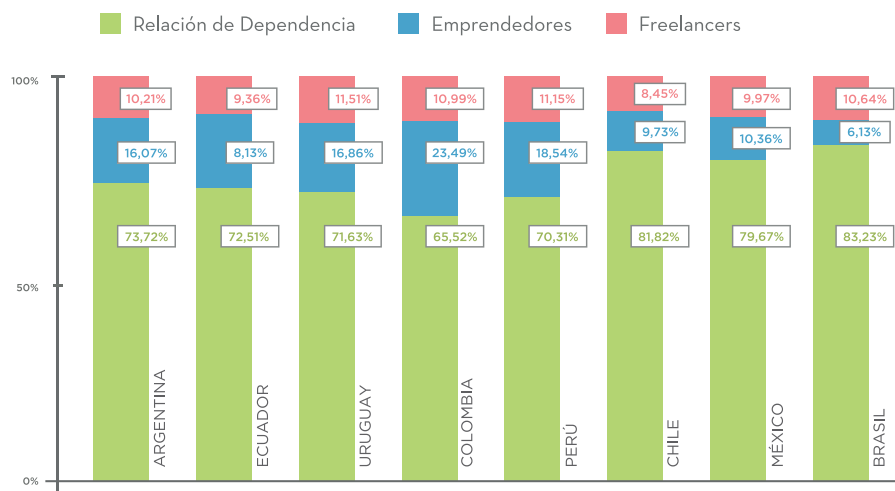
	Respuesta	%	Encuestados
●	Trabajo en relación de dependencia	73,08	10922
●	Soy emprendedor	6,46	965
●	Soy emprendedor y trabajo en relación de dependencia	10,18	1521
●	Trabajo de manera freelance	4,31	644
●	Trabajo de manera freelance y en relación de dependencia	5,98	894



2. El informe Doing Business del Banco Mundial, estudia la flexibilidad en la regulación del empleo, concretamente lo que se refiere a la contratación, horarios de trabajo y el despido de trabajadores. También mide diferentes aspectos de la calidad del empleo como la disponibilidad de la licencia de maternidad, licencia remunerada de enfermedad y tratamiento igual entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. El presente estudio toma los resultados de Regulación del mercado de Trabajo, Doing Business 2017

Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

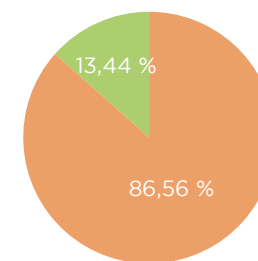
Tendencia



Confianza. Hay ciertas premisas del estudio que apuntan a sustentar este deseo de ser emprendedor o cuentapropista con cierto grado de éxito. Al indagar acerca de la confianza en la preparación y formación de los encuestados “¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?”, el 86,56% respondió que sí.

¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?”

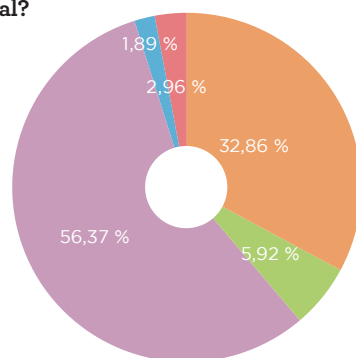
Respuesta	%	Encuestados
Si	86,56	6581
No, necesito seguir capacitándome	13,44	1022



Visión. Pero al ser indagados acerca de cómo imaginan su futuro laboral en diez años, el 63% indicó que en una década se ven “Teniendo mi propia empresa o emprendimiento” o “Trabajando como freelance”.

¿Cómo te ves dentro de 10 años en cuanto a lo laboral?

Respuesta	%	Encuestados
Trabajando en relación de dependencia	32,86	4741
Trabajando como freelance	5,92	854
Teniendo mi propia empresa/emprendimiento	56,37	8134
Quiero retirarme	1,89	273
Quiero dejar de trabajar y dedicarme por completo a mi familia	2,96	427



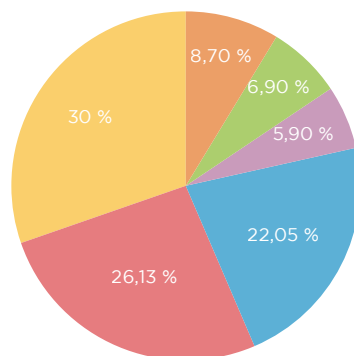
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento entre 18 y 24 años.

El camino. Sin embargo, otro aspecto fundamental para un emprendedor, es destinar dinero, tiempo y otros recursos tangibles, y en forma frecuente, para el desarrollo de una actividad sustentable, lo cual no parece ocurrir. La totalidad de los encuestados indicó que con parte de su sueldo ayuda a su familia, paga sus estudios, cubre sus gastos, ahorra o se da sus gustos. Hay un aspecto más que observamos en las respuestas, la totalidad de los encuestados se ubicó o identificó lingüísticamente en el rol de empleado. Y no hubo observación alguna respecto de la orientación que se dio a esta consigna en el formulario.

Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

¿En qué utilizas el salario que percibes?

	Respuesta	%	Encuestados
●	Ayudo a mi familia	8,7	1255
●	Pago mis estudios	6,9	995
●	Ahorros	5,9	852
●	Sólo me alcanza para mis gastos básicos	22,05	3181
●	Cubro mis gastos básicos y puedo darme mis gustos	26,13	3771
●	Cubro mis gastos básicos y ayudo a mi familia	30,32	4375

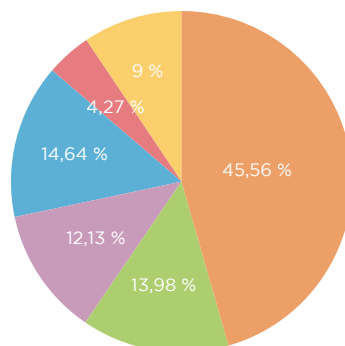


Estar bien. Según surge de la compulsa, la disposición a encarar nuevos desafíos coexiste con el afán de estabilidad en los ingresos, incluso por encima de su envergadura. Sobre 7.603 personas que respondieron sobre esta cuestión específica (en un rango de entre 18 y 24 años), 3.712 -casi la mitad de los encuestados (48,82%)- optó por la estabilidad económica, aun por sobre un sueldo alto, un puesto alto o trabajar en una empresa reconocida.

En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

Rango de edad que responde: 18 - 24 años

	Respuesta	%	Encuestados
●	Estabilidad Económica	42,82	3172
●	Conseguir el empleo de mis sueños	13,14	999
●	Trabajar en una empresa reconocida a nivel mundial	11,4	867
●	Trabajar en una empresa responsable con la sociedad y el medio ambiente	13,76	1046
●	Conseguir un salario muy alto	4,01	305
●	Conseguir un puesto alto	8,86	674



“Patear el tablero”, es una expresión argentina, que se utiliza cuando alguien quiere describir un cambio brusco y personal, de una situación o estructura tradicional. Vivir en otro país, haber sido despedido y decidirse a trabajar de algo diferente, o querer cambiar de trabajo, son algunos de los disparadores que llevan a las personas a tomar decisiones de vida más o menos profundas, que en algunos casos son muy radicales y van más allá de la experiencia de otro empleo.

Al momento de buscar un episodio transversal y común en Latinoamérica, observamos la aplicación de las nuevas tecnologías, como el origen de profundas transformaciones en los procesos productivos. Algo similar a lo que ocurre en el resto del globo. “Una de las principales consecuencias es la masiva destrucción de empleos tradicionales y la generación de nuevos puestos de trabajo”³. Lo cual indudablemente plantea nuevos escenarios, como el del trabajo independiente. Es notoria la proliferación de sitios webs orientados a proveer de información y foros de intercambio de experiencias a freelancers o cuentapropistas. Uno de esos sitios es Freelancer.com, “la web del mercado de trabajo independiente y crowdsourcing más grande del mundo con 23 millones de usuarios registrados”, expresa de sí misma esta plataforma. Su sede está en Sídney, Australia, pero tienen presencia mundial. Existen oficinas en Buenos Aires (Argentina); Londres (Inglaterra); Manila (Filipinas); Yakarta (Indonesia), entre otras.

En 2017, Freelancer.com divulgó un ranking con los 10 trabajos más solicitados a nivel mundial para 2017, en función a la demanda que plantean en su plataforma. Según el estudio, los diez trabajos más demandados en el mundo y en la región se engloban en los siguientes grupos de actividades:

- Redacción y generación de contenidos.
- Diseño, desarrollo y programación de plataformas, webs y aplicaciones móviles (Apps).

3. Boletín IDESA, número 734, “Reforma laboral y cuarta revolución industrial”

- Diseño específico de interfaces que administren la experiencia del usuario, bocetos de aplicaciones, sitios web y de juegos.
- Big Data. Administración de datos, análisis de datos y estadística. Muchas compañías buscan recursos calificados para diseñar y crear bases de datos complejas, y es una posición para la cual normalmente no destinan un puesto full time sino que se buscan freelancers.
- Diseño integral (gráfico y web) y producción de video.
- Servicio de negocios, marketing digital y traducción, asesoría contable y financiera, servicios de SEO, Google Adwords y Facebook Ads, entre otros.

Conclusiones.

En las economías se están desarrollando otras formas de organización de la producción. Impera otra lógica, basada en la facilidad de las nuevas tecnologías informáticas y una de cuyas manifestaciones son los procesos de flexibilidad laboral. Esta tendencia se expresa como una preferencia a tercerización de determinadas tareas en manos de proveedores cuentapropistas y no es ajena a los cambios de las formas integrales de producción y a la mayor complejidad de las relaciones sociales en el mundo.

De algún modo, implican la profundización de fenómenos que ya había advertido Zygmunt Bauman, cuando señaló que ya hace unas décadas la seguridad es un valor perdido, en particular para la clase media en la que cualquiera podía repentinamente perder los logros conseguidos durante su vida sin aviso previo.

Lo que en otro tiempo se interpretaba como una forma marginal de trabajo hoy se considera una modalidad independiente, con control propio del producto y proceso de trabajo.

La misma comparación entre denominaciones de cuentapropista o emprendedor, propone divergencias a la hora de comparar los vocablos entre sí; un trabajador independiente puede ser ambas cosas, pero son frecuentes los casos de cuentapropistas que trabajan para clientes únicos, encadenados productivamente a una sola industria y entonces se acercan más a una relación laboral tradicional pero flexibilizada de hecho. “La segmentación y externalización de procesos productivos hasta ahora integrados (outsourcing), llega tan lejos que un número creciente de trabajadores quedan situados en una amplia zona gris entre trabajo dependiente e independiente, y ejercen sus actividades laborales a distancia -desde la calle y/o sus domicilios-, apoyándose en herramientas tecnológicas de información y comunicación tales como redes computacionales, Internet, telefonía fija y móvil, etcétera, y que, en el marco de sus compromisos laborales y/o comerciales, tienen que estructurar su trabajo de acuerdo a criterios tanto técnicos como económicos”⁴.

4. Informe acerca del Mercado de Trabajo, Ecolatina, Argentina, Julio 2017

Al momento la actividad cuentapropista no encuentra un contexto adecuado, mucho más amplio que la acompañe con regímenes de promoción de la actividad, herramientas de financiamiento, acceso a recursos como soluciones –por ejemplo, canales de reclutamiento, selección y formación de colaboradores– ni acceso a la información oportuna y veraz, fórmula para la democratización de oportunidades. La informalidad y las tecnologías representan un gran desafío.

La “negociación colectiva” es un concepto impensado para el mundo cuentapropista, donde la negociación de las condiciones de parte de quien contrata al trabajador deviene en el “análisis de caso”.

La carencia de un marco adecuado para el freelancer y la necesidad de estudiar más a fondo el impacto de los programas de apoyo a los emprendedores, no es sólo producto de la novedad, ya que en las economías nacionales encarna además un debate mucho más profundo. En su último informe de empleo joven, la OIT, destaca que el 76.7% de los jóvenes que trabajan lo hacen en empleos informales, y que para los adultos el porcentaje es del 57.9%. De ahí que a nivel mundial y para este organismo, exista una enorme necesidad de ofrecer empleos con seguridad social.

“Más de la mitad de los puestos laborales que se crearon desde diciembre de 2015 en Argentina hasta abril de 2017, responden a quienes trabajan por cuenta propia”, se trata de monotributistas o responsables inscriptos que corren con sus aportes jubilatorios y de salud. Lo que para unos es la apuesta por los emprendedores, para otros es resultado de la expulsión de trabajadores asalariados del sistema de empleo.

Este cambio en la composición a su vez, constituye un heterogéneo grupo de trabajadores, ya que en Argentina se registraron aumentos del 2,2% de empleos informales y 4% de cuentapropistas sobre 0,9% de crecimiento de asalariados registrados, de enero a septiembre de 2017. De acuerdo al informe de la Cuenta de Generación de Ingreso y Mano de Obra del Instituto Nacional de Estadísticas y censos de Argentina, (Indec), en el tercer trimestre del año pasado existían 20,5 millones de puestos de trabajo. La cantidad de puestos no coincide

con la cantidad de personas ocupadas en tanto una persona que se declara como ocupada puede desempeñarse en más de un puesto de trabajo, es decir, realizar actividades secundarias. Sobre ese total, los puestos de trabajo asalariados alcanzaron los 15,5 millones y los puestos de trabajo no asalariados totalizaron 4,9 millones. El total de trabajos asalariados no registrados marcó así un incremento de 192 mil puestos adicionales en un año: el 2,2 por ciento. “Lo que muestran los datos es que las modalidades de empleo más precarias, tal como la de los monotributistas, están creciendo a un mayor ritmo que la de los asalariados formales”. “Si bien este tipo de categorías que mostraron un importante dinamismo implican mejores condiciones de cobertura social que el propio trabajo informal, la contratación en relación de dependencia asegura una mayor estabilidad para los empleados” y por tanto estas modalidades de empleo son “más precarias que la de los asalariados” ⁵.

En los países desarrollados, el promedio es del 10% de cuentapropistas. Según el sociólogo Daniel Schteingart –en base a datos de OCDE y Cedlas– en Brasil el 33% trabaja por cuenta propia, mientras que en Argentina lo hace el 24% y en Suecia, el 5%. “Las sociedades más desarrolladas del mundo son asalariadas, no cuentapropistas”, ponderó. “Hay una idea de que el cuentapropismo es el trabajador cool freelance pero en la Argentina está más asociado al que está en subsistencia. Tres cuartos del cuentapropismo es de baja calificación” ⁶.

5. Informe acerca del Mercado de Trabajo, Ecolatina, Argentina, Julio 2017.

6. “El 60% de los empleos creados en la era Macri es de cuentapropistas” Artículo publicado por Diario Perfil, Argentina, el 22 de julio de 2017, por Patricia Valli.



THE ADECCO GROUP



El fantasma del ausentismo laboral

Eje 2. El fantasma del ausentismo laboral

Diferenciamos dos grandes tipos de ausentismos: el que tiene razones válidas y el que no, pero se solapa en derechos laborales reconocidos. Nuestro propósito fue indagar en el segundo tipo, si son las condiciones laborales las que lo propician

Eje 2. El fantasma del ausentismo laboral

En medio de un conflicto con el gremio, que le pedía a un Banco latinoamericano incorporar personal en vacaciones para hacer reemplazos, el presidente de la entidad reveló un dato muy significativo. “Los viernes hay 550 empleados que no vienen a trabajar por distintas cuestiones como licencias y conquistas que no vamos a discutir”¹.

El ausentismo laboral funda una controversia muy compleja y sensible, en la que encuentran el estado de sospecha sobre trabajadores presuntamente tramposos y legítimos derechos a ausentarse del lugar de trabajo. Tan así es que el directivo bancario de nuestro ejemplo eludió entrar en ese terreno vidrioso con un “no lo vamos a discutir” y nosotros elegimos aludir a un tema casi tabú con la palabra “fantasma”.

La preocupación por el posible fraude como práctica sistemática, quedó más explícitamente expuesta en Argentina, cuando el presidente Mauricio Macri se quejó públicamente del ausentismo y de los juicios laborales, y volvió a instalar el debate sobre la productividad laboral. “Cada uno desde su lugar debe entender que cuando no cumple, cuando hace trampa al sistema, cuando fuerza un ausentismo, cuando inventa un juicio, cuando pone un palo en la rueda, está complicándole la vida a todo el resto de la sociedad”, aseguró el jefe de Estado argentino².

Para los representantes sindicales, por el contrario, emparentar ausentismo con conflictividad laboral ubica a los trabajadores frente a la falsa disyuntiva de resignar derechos para preservar su empleo.

A estas declaraciones del presidente argentino, los gremios no demoraron en responder con “datos oficiales del Ministerio de Trabajo”. “Las ausencias imputables a los trabajadores se encuentran en niveles muy marginales” dado que entre los años 2013 y 2015, afectaron al 0,66% del total de empleados, por lo que “se ausentó diariamente, sin causa, uno de cada 151 trabajadores”³. Por otra parte, y de la misma fuente, agregamos,

los principales motivos de las ausencias son las enfermedades y los accidentes (muchos de ellos originados o agravados por las condiciones de trabajo), que explican el 68% de las inasistencias. Mientras que otros motivos son el uso de licencias reconocidas en la legislación o los convenios colectivos de trabajo, como la licencia por maternidad, por estudios, por motivos gremiales, nacimiento, matrimonio o fallecimiento.

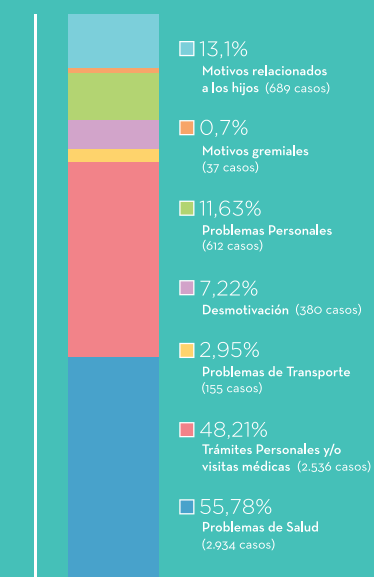
Macri no es el único mandatario latinoamericano que se expresa en ese sentido. El expresidente de Uruguay, José Mujica, catalogó reiteradamente a sus conciudadanos como “haraganes y remolones para el trabajo.” Su apreciación aunque exagerada, estaba enmarcada en un escándalo que estalló cuando un matutino uruguayo reveló el caso de un médico que vendía a \$300 cada certificado para que un trabajador faltara a sus tareas sin perder salario, por supuesto, invocando enfermedades

1. Diciembre 2016. Declaraciones a Cadena 3 del Presidente del Banco de Córdoba, Argentina. En esa misma época trascendió que la entidad cuenta con 2.700 empleados en 140 sucursales.
2. Acto de inauguración de una planta de Droguerías del Sud, en Sarandí, Provincia de Buenos Aires, Agosto 2016.
3. “Tu ausentismo, mis Derechos”, Observatorio de Derecho Social de la CTA Autónoma.

AUSENTISMO

Es la inasistencia de un trabajador en relación de dependencia de por lo menos una jornada de trabajo durante un período determinado. Según nuestro muestreo, las principales causas de ausentismo son “los problemas de salud” (55,78 %), los “trámites personales” (48,21%) entre los que se incluyen cuestiones con familiares e hijos. El tiempo de la ausencia se prorroga en la mayoría de los casos (31,24%) entre 1 y 3 días, en tanto entre 4 y 6 días de ausencia sumó 4,03%, y más de 7, el 2,07%.

CAUSAS DE AUSENTISMO
(sobre un total de 5,260 encuestados)



Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

inexistentes. “Sólo ese médico le costó \$550.000 al Banco de Previsión Social (BPS) en el pago de ausencias laborales injustificadas; entre 2012 y 2014 se triplicó el gasto por ese concepto.”⁴

Aunque en diferentes contextos, Macri y Mujica no hacen más que referirse a un fenómeno que en los últimos años en las empresas comenzó a definirse como “ausentista por actitud” o el arte de “hacer trampa al sistema”, poniendo bajo sospecha las inasistencias reiteradas, aun con justificación médica. Aunque la “actitud de ausentismo” sea un concepto relativamente nuevo, la polémica viene, como podemos observar, de más larga data.

Un reconocido especialista en materia de Recursos Humanos explicaba en 2013 que “desde hace dos años el ausentismo se ha visto incrementado y contaminado con el crecimiento de los simuladores, apoyados por la certificación y justificación profesional de la ausencia.” Para el especialista hay cuatro grandes grupos de anomalías de las cuales se vale el simulador para ausentarse. Indicar una patología de difícil o imposible verificación, la presentación de certificados médicos apócrifos (de clínicas o profesionales inexistentes), cuando el profesional médico emite un certificado con diagnóstico falso, y “el microausentismo con aviso y sin justificación eludiendo los controles médicos del empleador establecidos por la legislación vigentes.”⁵

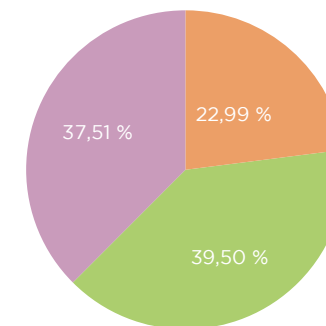
El portal Universia reveló en 2014, que el 35% de peruanos inventó más de una vez una excusa para no acudir a sus trabajos. En otra encuesta previa, del año 2010, Trabajando.com afirma que el 76% de los chilenos consultados, “nunca lo harían por considerarlo poco ético.” No es nuestra intención caer en el error de comparar una muestra con otra –que pueden no ser compatibles metodológicamente– sino mostrar con datos que la problemática está instalada en Latinoamérica.

En nuestra consulta, el 90,82% aseguró no haber faltado al trabajo “bajo falsos pretextos”, contra el 9,18% que admitió haberlo hecho, con la justificación de “un jefe poco flexible”, “estar enfocado en otro trabajo” o “estar desmotivado”. Y aunque nuestra consulta en particular no ahondó sobre las razones de las ausencias, las explicaciones sí nos permiten

inferir que los falsos pretextos tuvieron que ver con cuestiones del trabajo en sí.

¿Por qué razones te has ausentado del trabajo bajo falsos pretextos?

	Respuesta	%	Encuestados
●	Mi jefe es poco flexible	22,99	301
●	Estoy desmotivado con mi trabajo	39,5	517
●	Tuve una entrevista laboral y estoy enfocado en cambiar de trabajo	37,51	491



Consultados estos acerca de cuáles son los motivos para faltar, las dos principales causas son desmotivación respecto del trabajo mismo y la posibilidad de cambiar de trabajo

Las empresas entretanto enfocan la batería de medidas para reducir el índice de ausentismo, en la órbita de los controles: el control médico domiciliario, seguimiento personalizado, servicio médico en planta, mayores medidas de prevención de accidentes in itinere, el control de los certificados presentados, campañas de vacunación contra la gripe y el plus por presentismo. De todos, solamente estos dos últimos ítems podrían enmarcarse en la lista de beneficios del puesto.

Finalmente, las ausencias laborales impactarían de manera muy diferente entre hombres y mujeres. Casi el 24% de las ausencias de mujeres se explica por razones familiares, mientras que los varones presentan niveles más elevados de faltas sin aviso y por accidentes.

4. Diario El Observador, Uruguay. Editorial del Ausentismo fraudulento

5. “Grave incremento del ausentismo fraudulento con serios perjuicios económicos y caída de la productividad” Artículo publicado por El Cronista Comercial, Argentina. Autor: Julián A. de Diego Director del Posgrado en Conducción de Recursos Humanos de la U.C.A. Septiembre 2013

Conclusiones.

Según surge de nuestro relevamiento, son las condiciones de trabajo las que mayoritariamente motivan el ausentismo laboral. De alguna manera, este recurso del trabajador, acentúa su aislamiento y sólo del análisis de cada situación se podrá conocer si esta práctica es consecuencia de la falta de incongruencia de las normas sociales o no.

Es indispensable analizar qué jornadas trabajan aquellos que faltan al trabajo, dado que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un estudio de 1998 demostró que el exceso en la jornada de trabajo aumenta el ausentismo laboral

El ausentismo originado en el fraude es una de las causas de la caída de la productividad e incremento de los costos laborales. No así el ausentismo real.

El fraude no puede interpretarse como una respuesta necesaria y directa a la tensión, a la falta de beneficios como la posibilidad de promoción, o a cualquiera de las condiciones desfavorables para un empleado. Sin embargo este tipo de ausentismo opera como ruptura y escape momentáneos.

Más allá de los vicios individuales que caben a cualquier trabajador y que trascienden su ámbito de empleo, es un dato cierto que con adecuada contención desde su empleador el problema podría evitarse o, al menos, mitigarse. Las condiciones laborales apropiadas, transparentes, con proyección de futuro, con premios y castigos justos pueden ser muy eficaces.

Hay un término poco frecuente para el abordaje estadístico de fenómenos sociales pero que resulta pertinente en este caso: amor.

Nos referiremos al concepto de amor de dos épocas absolutamente diferentes. Para Jean Jaques Rousseau (1712-1778) el amor es conciencia moral con dos principios: el amor de sí mismo y un derivado de este amor, la piedad, como humanidad y altruismo o el amor por otro. Y el concepto de Agustín de Hipona (354-430) acerca del amor, como grado de bondad, en el sentido de dar a cada cosa el valor o grado de trascendencia que posea. Agustín es uno de los padres filosóficos de la Iglesia Católica y entendía en

el amor, es decir en dar a todo un valor justo, el principio de la libertad; de allí su frase “ama y haz lo que quieras”. Si quisiéramos, todos podríamos mejorar nuestro entorno individual y colectivo, social, laboral, cualquier entorno en el que nos insertamos, con perspectiva y conciencia.



THE ADECCO GROUP



Satisfaction (I Can't Get No)

Eje 3. Satisfaction (I Can't Get No)

La principal causa de satisfacción laboral reside en el equilibrio entre la remuneración y la cobertura de expectativas personales. Las varas son arbitrarias y la percepción subjetiva del valor de las cosas, también.

Eje 3. Satisfaction (I Can't Get No)

Un informe de la Academia Sueca de Ciencias desclasificado días atrás reveló el motivo por el que el máximo escritor argentino, Jorge Luis Borges, nunca recibió el Premio Nobel de Literatura.

En el año 1967 el autor de El Aleph estuvo a punto de obtener el galardón, para el que otras tantas veces previas había sido candidateado sin éxito. También esa vez, fue el guatemalteco Miguel Ángel Asturias quien se alzó con el galardón, por su “Señor Presidente”. Borges no lo obtendría jamás.

Tuvieron que transcurrir cincuenta años y la desaparición física de todos los involucrados, para que se supiera que el presidente del Comité del premio de literatura, Anders Osterling, rechazó a Borges por ser demasiado exclusivo, “o artificial en su ingenioso arte en miniatura”. En otras palabras, Borges fue excluido de la premiación por culto.

Podemos seguir ahondando otras consideraciones sobre el escritor argentino, su pluma o acerca de si su pensamiento de derecha era políticamente incorrecto o una afrenta a la izquierda mundial de esa época. Como fuere, este episodio de la vida del talentoso y recurrente candidato al Nobel, muestra la relatividad de criterios para aceptar o desecharlo en todos los órdenes del quehacer humano. Las varas son arbitrarias y la percepción subjetiva del valor de las cosas, también.

Aquella noticia sobre la frustración borgiana cobró luz en el mismo momento que analizábamos otro aspecto de la encuesta ligado a la satisfacción (o la insatisfacción) en el ámbito laboral. Y con curiosidad percibimos que en el caso de Borges se replica un singular mecanismo para las elecciones y toma de decisiones derivadas de ellas. En el espacio del trabajo, la clave es entender por qué un trabajador califica bien o mal su puesto y por qué decide conservarlo o prefiere abandonarlo.

Según un reciente reporte de Harvard Business Review, los aniversarios de trabajo o los

cumpleaños, en particular los asociados al inicio de una nueva década en la mediana edad, a los 40 o a los 50, son momentos de reflexión y búsqueda de nuevos horizontes en la vida. Tan así es que en estas etapas la intención de cambio laboral salta de un 6% al 9%.

Ese trabajo privado resulta revelador respecto a que hay situaciones personales, no directamente ligadas a los puestos de trabajo que estimulan a las personas a buscar un cambio, en particular cuando no están totalmente satisfechos con los resultados. La búsqueda de empleo aumenta un 12% justo antes de los cumpleaños, y 16% después de grandes eventos que puedan actuar como catalizadores naturales. “La gran conclusión es que no es solo lo que sucede en el trabajo: es lo que sucede en la vida personal lo que determina cuándo se decide a buscar un nuevo trabajo”¹.

El 68,65% de los 26.572 encuestados ha “renunciado alguna vez”. De esta porción del universo encuestado, el 34,85% declara haberlo hecho porque encontró “otro trabajo en mejores condiciones”. Pero cuando se contemplan otras variables, se vislumbra cierta tendencia a renunciar por desacuerdo con las condiciones que ofrece el puesto. “Mucho trabajo y baja remuneración” (18,51%); “Tuve problemas con mi pago y/o imposiciones” (9,43%); “Existían muy malas condiciones de seguridad” (3,93%); “Tuve problemas con mi jefe directo” (6,17%); “Falta de motivación” (6,71%) y “Sufrí acoso o menoscabo” (3,89%).

La principal motivación sigue siendo el “gusto” por el trabajo. El disfrute de tarea lidera las preferencias de los encuestados a la hora de identificar el factor que más los entusiasma en su empleo. El 50,96% de los encuestados se inclinó por ese motor de satisfacción; el 42,32% priorizó la remuneración y otros beneficios adicionales al salario, en tanto que el 37,03% ensalzó las posibilidades de desarrollo profesional.

Como contrapartida, otras variables desalientan a los trabajadores, a veces hasta el punto de impulsarlos a renunciar. Consultados acerca de “¿alguna vez te pagaron en negro o

1. “La retención de empleados. Por qué las personas renunciaron a sus trabajos.” Del número de septiembre de 2016, Harvard Business Review.

de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?”, el 58,09% reconoció haber estado o estar en esa condición de informalidad.

A su vez, un 65,76% no recibe beneficios extra remunerativos, entre los que se valoraron mayoritariamente (en este orden) reconocimientos monetarios aparte de la remuneración, planes de retiro, equilibrio entre la vida profesional y personal y préstamos.

Las nuevas modalidades de ocupación priorizan o fomentan la labor en equipo y obligan a sus miembros a ser parte de un engranaje. La buena integración es clave para el confort individual y para la productividad colectiva, lo que podría erigir a este aspecto en un factor decisivo. Sin embargo, esta cuestión no parece ser gravitante en la muestra latinoamericana: sólo el 2, 23% respondió haber tenido “dificultades con mi equipo de trabajo o compañeros.”

Conclusiones.

A partir de los resultados de la encuesta realizada en ocho países de Latinoamérica, podemos afirmar que si bien en determinados momentos de la vida laboral de un ser humano la renuncia al puesto puede estar promovida por móviles individuales, aleatorios y ajenos al trabajo en sí, la mayor proporción de renunciaciones está fundada en carencias de los puestos de trabajo.

La distribución de las preferencias que arroja el muestreo es una invitación a las empresas a identificar los factores que generan satisfacción o insatisfacción a las personas en sus puestos de trabajo y que en este estudio se plantean como el trabajo en sí mismo, la remuneración y su jefe. Inspirados en las “4P”² del marketing, podríamos afirmar que las personas mayoritariamente trabajan buscando el equilibrio (en orden de prioridades) entre placer, plata, poder, y una cuarta p.

Finalmente, la clave es entender por qué un trabajador califica bien o mal su puesto y por qué decide conservarlo o prefiere abandonarlo. Si los mitos son la representación de la psique del hombre antiguo, la historia de Sísifo nos permite asomarnos a un eterno temor humano aún vigente. “Al final de todo ese esfuerzo alcanza la meta, entonces ve cómo la piedra se sostiene sólo unos segundos para descender en pocos instantes y él habrá de subirla una y otra vez hasta la cima desde donde bajará cada vez y de nuevo a la llanura”³. El trabajo diario y permanente nunca puede ser un castigo, como sí lo fue para Sísifo, condenado por los dioses a ejecutar eternamente una tarea absurda y estéril. Privado de nuestra “cuarta P”: propósito.

2. El Prof. Neil H. Borden, (Harvard University), enunció las variables de las que dispone el responsable de marketing y hacia los años '50 simplificó la lista priorizando cuatro variables clave: Precio, Plaza, Producto y Promoción. Fue denominada “las 4P’s” y popularizada a comienzo de los '70 por E. Jerome McCarthy, profesor de contabilidad en la Michigan State University.

3. Albert Camus, El Mito de Sísifo.



THE ADECCO GROUP



Migraciones laborales

Eje 4. Migraciones Laborales

Latinoamérica vive una situación excepcional. Ciudadanos venezolanos migran y revierten las tendencias históricas de flujo migratorio intracontinental, que en las últimas décadas tuvo a los Estados Unidos como un imán poderoso. Lo sigue siendo, pero en un contexto alterado por otra dinámica.

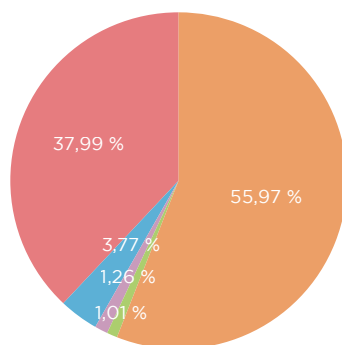
Eje 4. Migraciones Laborales

La migración laboral entre países es un fenómeno permanente, complejo, desafiante y muy dinámico, estimulado fundamentalmente por la escasez de opciones de trabajo productivo en los países de origen de la persona que emigra, o por las mayores o mejores oportunidades laborales en los países de destino. Estas expectativas de acceso a las fuentes de trabajo y a una mejora sustancial en las condiciones laborales respecto de los países de origen, son los motores poderosos de la migración laboral. Podríamos identificarlo como un estímulo positivo: lograr mayor bienestar.

Hasta principios de los años noventa, los flujos de trabajadores migrantes latinoamericanos y caribeños se dirigían casi exclusivamente hacia los Estados Unidos, y la mayoría de los flujos intrarregionales, de menor importancia en términos numéricos, se concentraban en la Argentina, Costa Rica, la República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela. Pero desde ese momento –poco menos de tres décadas– se empezaron a diversificar, dirigiéndose principalmente hacia afuera de la región a países como Canadá, España, Italia, Portugal, y la Unión Europea en general, tendencia que se sostiene hasta hoy, según el muestreo realizado.

¿En qué continente trabajarías?

	Respuesta	%	Encuestados
●	Europa	55,97	445
●	África	1,01	8
●	Asia	1,26	10
●	Oceanía	3,77	30
●	América	37,99	302



Para la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Unidos de América siguen siendo el principal polo de atracción, especialmente para la mayoría de los trabajadores migrantes de México y el Caribe. Sin embargo, la migración se ha diversificado e intensificado en corredores de migración intra regional hacia países como Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Panamá. Vale citar que además, la OIT distingue dos tipos de flujos en América Latina y el Caribe según la dirección de la movilización: la migración Sur - Sur y la migración Sur - Norte. Al hablar del hemisferio Sur, hace referencia a las subregiones de Centroamérica, el Caribe, Sudamérica y México. Por Norte, el organismo internacional, se refiere a Canadá, Estados Unidos y Europa.

Aunque estos corredores tienen marcadas diferencias temporales respecto de ellos mismos y entre sí, la sola idea de “corredores migratorios” expresa que se trata del flujo de personas con cierta regularidad en el tiempo. Como bolivianos, paraguayos, peruanos y ecuatorianos que se dirigen a la Argentina. O haitianos y paraguayos a Brasil; peruanos y argentinos a Chile; nicaragüenses, panameños y centroamericanos a Costa Rica.

En el caso de Chile, la inmigración hacia ese país se cuadruplicó en los últimos treinta años, pasando de alrededor de 83.000 personas en 1982 (el 0,7% de la población total) a 411.000 ingresantes, el 2,3% de la población en 2016. La de origen fronterizo agrupó alrededor del 61 por ciento del total de inmigrantes, flujo liderado por peruanos (31,73%), argentinos (16,3%), bolivianos (8,8%), colombianos (6,15%) y ecuatorianos (4,7%).

En los años 80 se estima que aproximadamente 1.200.000 personas salieron de Perú para buscar mejores oportunidades laborales, éxodo que alimentó la proliferación de colonias peruanas en Chile, Argentina, España, EEUU, Italia y Venezuela, proponiendo su cultura y gastronomía como atractivo en numerosos barrios de las capitales.

Hay tendencias comunes en las corrientes migratorias intra continentales, como la feminización, el predominio de trabajadores migrantes en situación irregular y sus consecuencias al insertarse en la economía informal. ¹

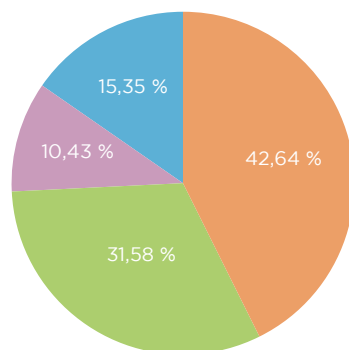
Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

Sin embargo, en los últimos años, otra migración sostenida de personas desde Venezuela modificó el flujo intraregional. Desde los '70 y hasta hace unos años, Venezuela fue un destino principal elegido por quienes buscaban nuevos horizontes. Pero desde 2010 esa tendencia comenzó a revertirse sostenidamente.

El 18% de la muestra actualmente trabaja en un país distinto al de su origen. De esas personas, el 10.43% lo hace por cuestiones familiares y/o personales; el 15.35% porque le gusta viajar y conocer nuevos lugares; el 42.64% por desarrollo profesional y mejores condiciones; y el 31.58% por la situación socioeconómica desfavorable de su país. De las personas de la muestra que emigraron desde Venezuela por esta última razón (809), el 0.26% se encuentra trabajando actualmente en Brasil; el 1.36% en México; el 4.33% en Uruguay; el 5.07 en Perú; el 7.66% en Ecuador; el 11.74 en Colombia; el 29.04 en Argentina; y el 40.54% en Chile.

¿Qué te motivó a tomar esta decisión?

Respuesta	%	Encuestados
Desarrollo profesional y mejores condiciones	42,64	807
Situación socioeconómica desfavorable de mi país	31,58	598
Cuestiones familiares y/o personales	10,43	197
Porque me gusta viajar y conocer nuevos lugares	15,35	291



Al momento de cierre de este estudio, cerca de 35.000 personas ingresaban diariamente de Venezuela a Colombia por el paso fronterizo del puente Simón Bolívar, en Cúcuta, región que se estima además, recibió un millón de migrantes sólo en diciembre de 2017.

La constante pérdida de valor de su moneda, la alta inflación y la consolidada escasez de

comida y medicamentos describen una crisis humanitaria, que expulsa a los venezolanos.

Aunque la mayoría cruza los puentes internacionales con países linderos, para vender frutas, pan, productos básicos, y para emplear lo conseguido en adquirir medicinas y cualquier otro elemento necesario para la subsistencia, otros varios miles permanecen en Cúcuta, intentando radicarse, mientras otros siguen su camino hacia otras partes de Colombia o hacia Ecuador, Perú, Chile y la Argentina.

La proximidad geográfica y la mejor performance de su economía, transformaron a los colombianos en anfitriones naturales.

En la frontera hoy más caliente de América Latina se mezclan los vendedores ambulantes con el contrabando de combustible y alimentos, la prostitución y el cambio masivo de divisas que fija situaciones inverosímiles como el hecho de que a los bolívares en efectivo se los valore el doble por transacción: si se entrega un millón de los nuevos bolívares en una casa de cambio, el dinero que se transfiere a la cuenta bancaria en Venezuela son dos millones de bolívares, consecuencia de la escasez del papel moneda.

Ante la creciente ola de migrantes, el gobierno colombiano anunció varias medidas de control fronterizo, medidas que motivaron la definición de esa acogida, como una “mano de hierro, revestida por un guante de seda”¹. “Ante esta difícil situación siempre hemos sido solidarios. Les pido a los colombianos tolerancia y respeto. Este no es un problema solo del gobierno, es del país. Evitemos la xenofobia”², pidió el Presidente Santos en una visita a Cúcuta el miércoles 8 de febrero de 2018, día en el que también anunció la inversión de siete millones de dólares para reforzar la estructura sanitaria, afectada por la diáspora.

1. “La migración laboral en América Latina y el Caribe- Diagnóstico, estrategia y Líneas de trabajo de la OIT en la Región” 2º Informe Técnico, OIT, 2016

2. “Santos militariza la frontera y le pone límites al masivo éxodo de los venezolanos”, diario La Nación, Argentina, 9 de febrero de 2018

3. “Santos creó Grupo Especial Migratorio en la frontera con Venezuela. Destinan 2190 policías”, El Nacional, Venezuela, 9 de Febrero 2018

Quizás el anuncio de mayor impacto fue la suspensión de un instrumento legal facilitado por el Gobierno colombiano desde mayo de 2017, para control de los corredores fronterizos, -la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF),- que fue estimada en principio para unas 35.000 personas, y que alcanzó 1.530.000 usuarios. Ahora sólo podrán ingresar a ese país las personas que posean pasaporte válido o que ya dispongan de la tarjeta migratoria, suprimiendo la posibilidad a quienes no tengan esta tarjeta, de permanecer hasta 7 días en zona de frontera y de comprar alimentos o acceder a beneficios como las vacunas de manera gratuita.

Aunque Colombia es el mayor receptor de migrantes venezolanos, esta situación ya involucra a más países como Ecuador, Chile y Brasil. En este escenario, también la migración de ciudadanos venezolanos hacia Perú, se ha visto estimulada adicionalmente por un régimen excepcional que promulgara el Gobierno de Lima, estableciendo en febrero del 2017, el Permiso Temporal de Permanencia (PTP). Si bien la categoría migratoria temporal permite una permanencia de hasta 183 días renovables, la respuesta directa a este régimen, -inicialmente pensado para “extranjeros enviados al Perú por un empleador foráneo para laborar en áreas especializadas por un periodo corto”-, fue de aproximadamente 100.000 ciudadanos venezolanos en el último año, a razón de 300 por día, de los cuales se estima sólo 25 mil tramitaron el Permiso Temporal de Permanencia y a su vez, 7 mil tendrían un vínculo laboral formal.⁴

En tanto, el Gobierno argentino publicó en su Boletín Oficial del 9 de febrero de 2018, la decisión de otorgar “tratamiento preferencial” a los estudiantes procedentes de Venezuela en los “trámites administrativos de reconocimiento de estudios”. A través de la Resolución 232-E/2018, firmada por el Ministro de Educación, Alejandro Finocchiaro, se dispuso que “queden exceptuados” del requisito de legalización de la documentación educativa que deben realizar todos los estudiantes oriundos de aquel país, que decidan cursar en instituciones de Argentina.

La medida tiene por finalidad “permitir el ingreso y egreso de estudiantes a los establecimientos educativos de toda la República Argentina. Y añade que también se registra

un “volumen significativo” de solicitudes de revalidaciones de títulos universitarios provenientes de ese país, por lo que es pertinente “otorgar una respuesta integral” a las necesidades de los profesionales que han ingresado a la Argentina, desde Venezuela, “y mientras persista la ruptura del orden democrático en aquel país”.⁵

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), aseguró en un informe que aumentó el 8828% en el número de solicitudes de asilo por parte de venezolanos, y mientras en el 2012, ACNUR reportaba que 505 venezolanos habían aplicado a esta figura, en el 2016 este número llegó a los 34.200.⁶

El Fondo Monetario Internacional realizó en los primeros días de enero de 2018 un oscuro pronóstico sobre Venezuela. El organismo internacional prevé que la economía sufra un desplome de 15% este año y una inflación de hasta 13.000%, alimentada por el déficit fiscal y la pérdida de confianza en la moneda nacional, según declaraciones a la prensa del economista jefe del Fondo Monetario Internacional para América Latina, Alejandro Werner, en oportunidad de presentar un informe regional. De confirmarse esa previsión del FMI, la economía venezolana experimentaría una contracción de casi 50% en los últimos 6 años, producto de “significativas distorsiones microeconómicas y desequilibrios macroeconómicos exacerbados por el colapso de la exportación petrolera”. En el mismo informe de expectativas económicas para la región en 2018, el Fondo mantiene su previsión de un crecimiento del 1,9%, que treparía a 2,5% si se excluyera a Venezuela de la medición.

Estas descripciones de la dura realidad venezolana no permiten imaginar que en el corto plazo pueda terminar el éxodo de sus ciudadanos hacia el resto del continente.

4. Datos del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú.

5. Boletín Oficial de la República Argentina, Primera Sección, Viernes 9 de febrero de 2018.

6. “Global Trends”, ACNUR, 2016, <http://www.unhcr.org/5943e8a34>



THE ADECCO GROUP



Una serie de pistas de un futuro incierto

Eje 5. Una serie de pistas de un futuro incierto

Una parte de los problemas de empleabilidad pueden atribuirse a un déficit en la organización de la educación media, que si bien está orientada a ser un puente hacia la universidad, no brinda las opciones ni la suficiente información. También a la siempre inconclusa tarea de planificación y oferta de primeros empleos, desde los Estados y las empresas.

Eje 5. Una serie de pistas de un futuro incierto

En Ámsterdam, una firma holandesa de impresión 3D llamada MX3D prevé probar este marzo de 2018 e inaugurar el próximo junio, un puente de acero inoxidable para cruzar uno de los canales más antiguos y famosos del centro de Ámsterdam, el Oudezijds Achterburgwal. Hasta aquí no hay demasiada novedad, si no fuera porque será el primer puente impreso, mediante impresión en 3D y ensamblado por robots industriales dotados con herramientas y softwares diseñados especialmente para controlarlos. Es decir, en Holanda hoy tiene lugar un proyecto de obra pública, íntegramente desarrollado por ingenieros y en el que prácticamente no interviene ningún operario.

El enfoque único de este puente, no sólo nos asoma al futuro de las posibles aplicaciones de la tecnología de impresión tridimensional, sino que plantea la gran preocupación de estos tiempos en materia de empleo, cuando se mira hacia un futuro relativamente cercano.

A priori los empleos que podrían dejar de existir más rápidamente, estarían relacionados con las labores básicas y rutinarias. Probablemente muchos de los puestos que hoy se ofrecen en los rubros de servicios: ventas, telemarketers y los trabajos administrativos. Un ejemplo de estos casos, es el supermercado o tienda de autoservicio, recientemente inaugurado por Amazon, sin cajeros ni asistencia humana. En paralelo a la fabricación y construcción del puente sin herreros ni obreros, el increíble AlphaGo Zero, el programa de inteligencia artificial de Google, se impuso al software líder mundial de ajedrez con solo horas de auto enseñarse el juego desde cero, es decir que demostró, primero que puede comprender un problema y que además es capaz de ser autodidacta y perfeccionar su rendimiento.

En este escenario, hay quienes arriesgan que próximamente hasta ir al dentista o recibir la asistencia legal de un abogado, será interactuar no con una persona profesional sino con un robot profesional, y que van a sobrevivir, las profesiones o actividades que re-

quieran talento, creatividad, pensamientos laterales y aquellas virtudes que convierten en únicos a los seres humanos.

En octubre de 2015, en el 51º Coloquio de IDEA en la ciudad de Mar del Plata, Argentina, la cuestión de la interacción de la Educación con las perspectivas laborales en el futuro, fue uno de los ejes que se debatieron acaloradamente.

En esa oportunidad, el periodista y economista Sebastián Campanario explicaba que el 47% de los empleos de los Estados Unidos podrá ser reemplazado por máquinas en los próximos 20 años y que los empleos más difíciles de reemplazar serán aquellos que demanden habilidades singulares como la empatía, la estética, el humor, la intuición y el liderazgo.

Este debate, que tomamos de eje para estas líneas, expuso que hay expertos que atribuyen en parte los problemas de empleabilidad, a un déficit en la organización misma del nivel medio o secundario escolar, que si bien está orientado en la mayoría de los casos a ser un puente hacia la universidad, en realidad no brinda ni las opciones ni la suficiente información.

“En Argentina se reciben seis ingenieros navales al año y 15.000 abogados, 8.000 ingenieros repartidos en diversas especialidades cuando sólo en informática necesitaríamos ese número”, se quejó Juan Carlos Lazara, Director de una popular guía de estudiantes, en oportunidad de una entrevista en la TV Pública, exponiendo otro de los problemas de la educación, al menos en Argentina existe la necesidad palpable, de una mejor planificación para poder encauzar vocaciones que lleven a una efectiva salida laboral.

En este escenario y al mirar las respuestas recolectadas en nuestro universo encuestado, verificamos la desconexión de la que hablaban los especialistas entre el imaginario de los jóvenes y los profesionales que aparentemente son necesarios para impulsar estructuras productivas.

Un 16,13% de nuestros encuestados, quisiera trabajar en la industria bancaria y de las

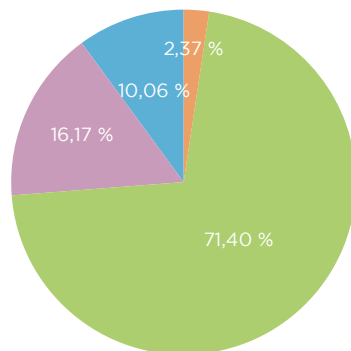
Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica

finanzas, mientras que en tecnologías de la Información sólo se anotaría para trabajar el 1,29% y en una Ingeniería como la electrónica, el 1,94%. A su vez, en otra consigna, un 16,17% respondió no conseguir trabajo “porque no hay mucha demanda de mi perfil en el mercado laboral”

A la tendencia creciente de sentimientos genuinos, para estudiar “lo que me gusta” y “quiero realizar mi vocación”, se suman otras cuestiones que impactan en el empleo, por ejemplo los escasos puestos de trabajo posibles de ser ocupados por jóvenes, que las empresas tienen disponibles en el mercado laboral; el poco sentido de la práctica laboral entre los jóvenes (y, en muchos casos, la falta de pertinencia de sus conocimientos) conspira contra la posibilidad de ocupar estos puestos de trabajo. El 71,40% de los jóvenes entre 18 y 24 años que respondió nuestra consulta, dijo no conseguir trabajo “porque me piden mucha experiencia”, como una dificultad real a la hora de buscar empleo.

¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?

	Respuesta	%	Encuestados
●	Porque no me capacitaron bien	2,37	12
●	Porque me piden mucha experiencia	71,4	362
●	Porque no hay demanda de mi perfil en el mercado laboral	16,17	82
●	Porque pagan poco por este tipo de trabajo	10,06	51



“Tenemos que aceptar que hay carreras que probablemente desaparezcan en 10 años, no creo que existan tareas que en algún momento las computadoras no puedan hacer. Por más voluntad que pongamos, si este es un fenómeno global, podría ser que en algún momento no sea posible tener trabajo”, dijo Santiago Bilinkis, fundador de Quasar Ven-

tures. “Estamos viviendo una época de cambios muy acelerados que tienen una fuerte consecuencia en el mundo del trabajo. Hay compañías enormes como Foxconn, que es tailandesa y fabrica hitos actuales de la tecnología como el iPad y el iPhone. Tiene 1,2 millones de empleados, pero planea introducir un millón de robots para reemplazar el trabajo humano. No está sola en esto. El desempleo tecnológico no es nuevo.”

Parte 2

Consolidación de datos



THE ADECCO GROUP

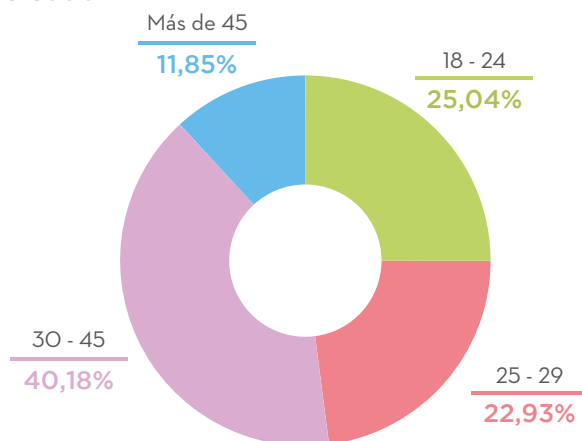


THE ADECCO GROUP

Uruguay

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

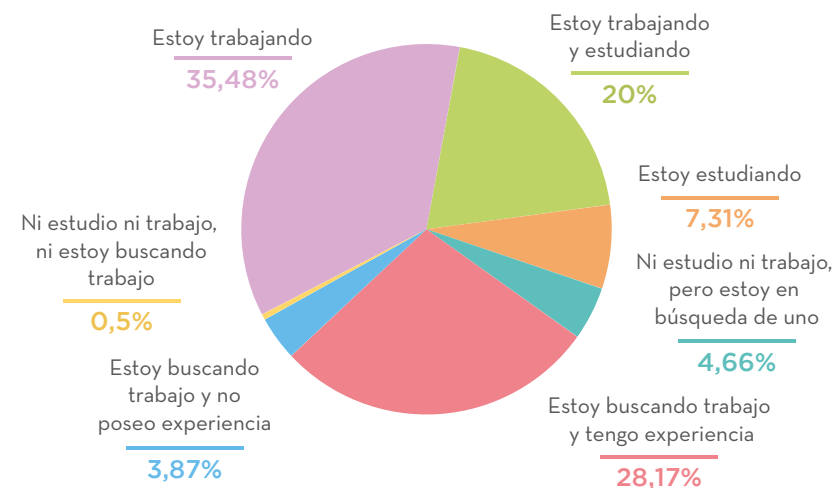
1.1 Ubica tu rango de edad



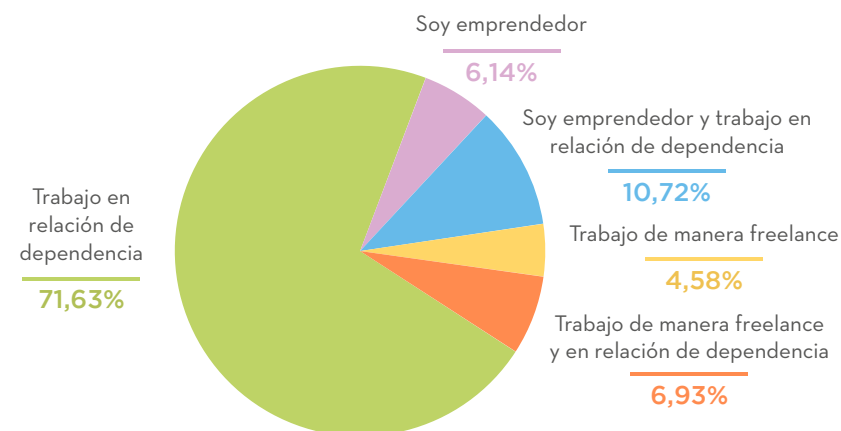
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

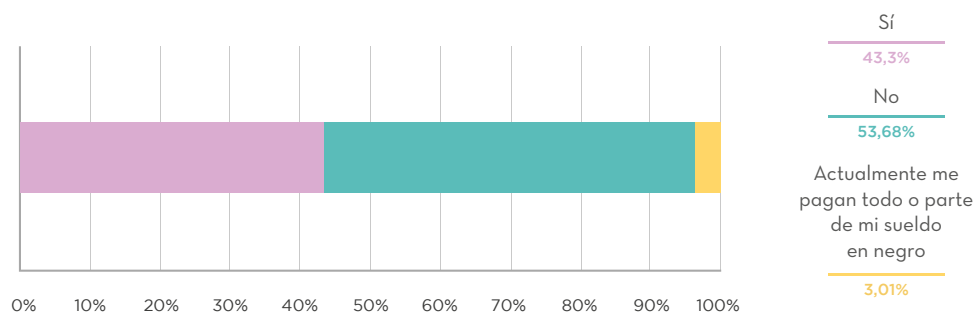


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

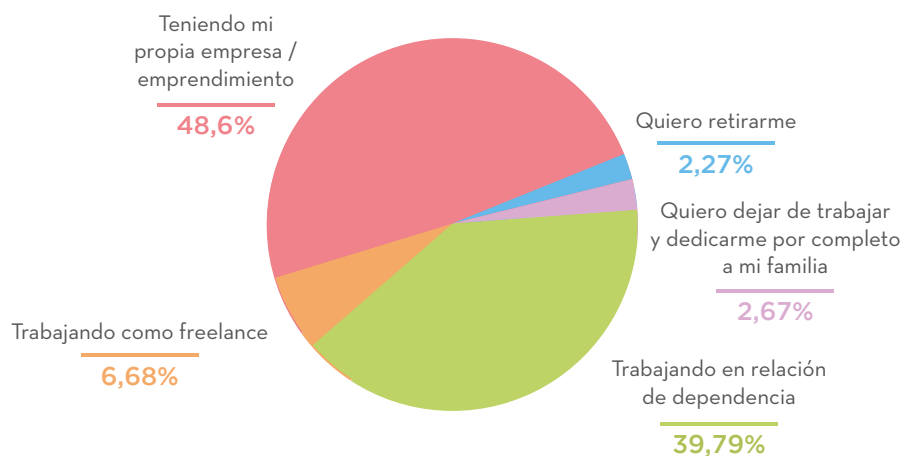


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

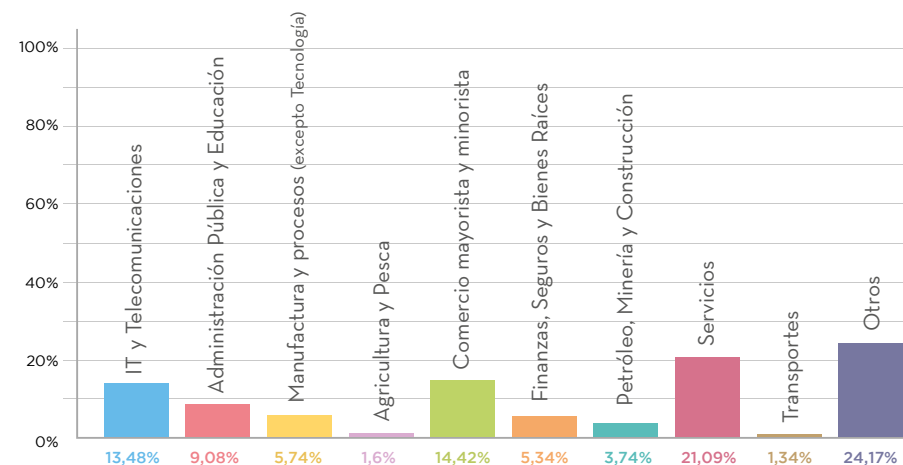
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



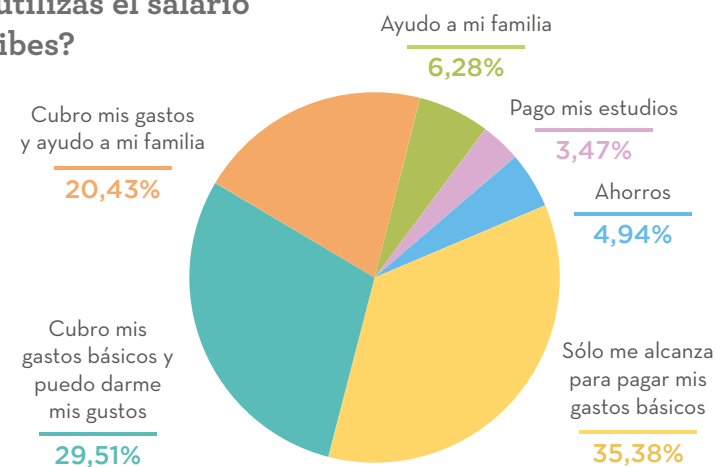
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

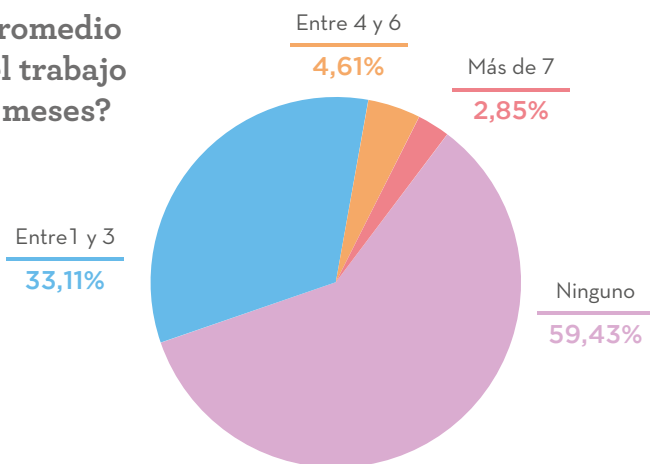


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

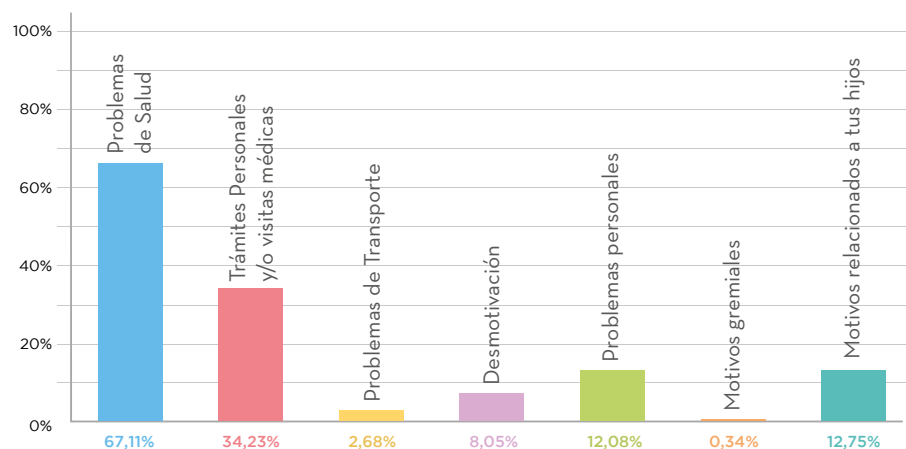


2 • AUSENTISMO

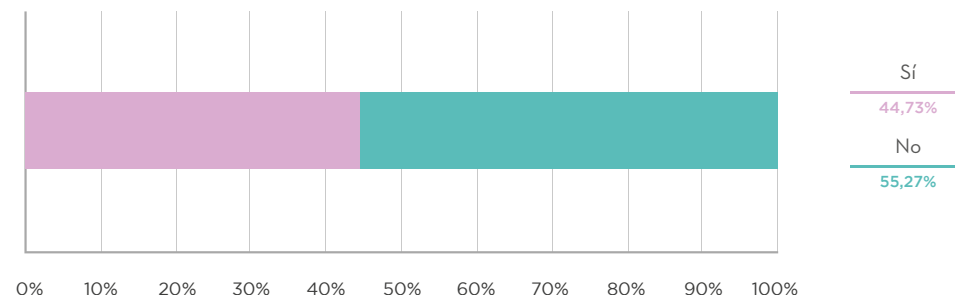
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



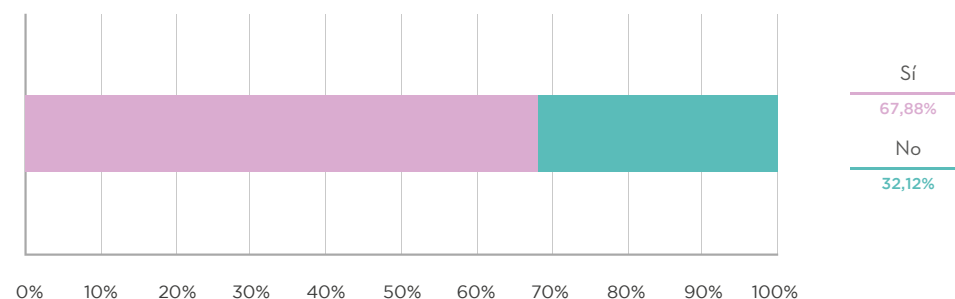
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

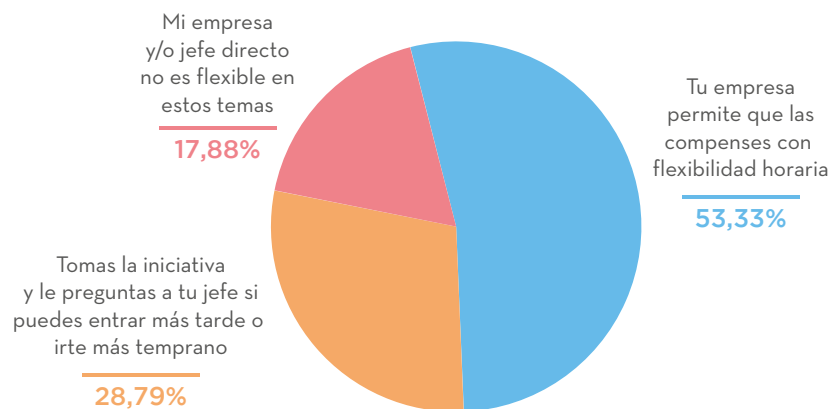


2.4 ¿Te las pagan?

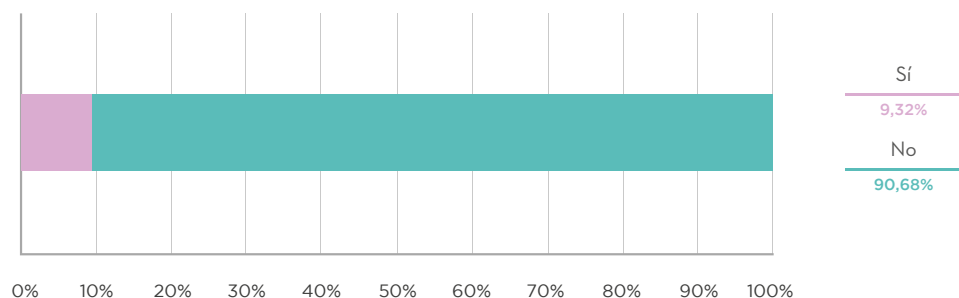


» 2 • AUSENTISMO

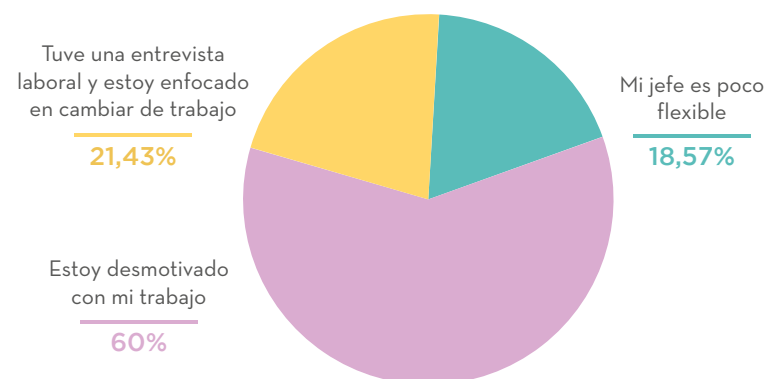
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

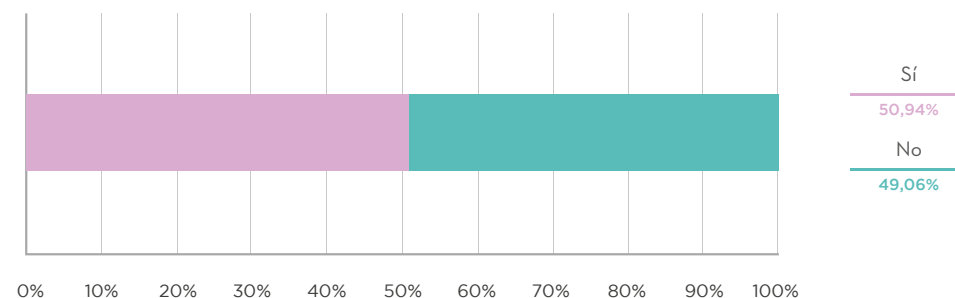


2.7 ¿Por qué?



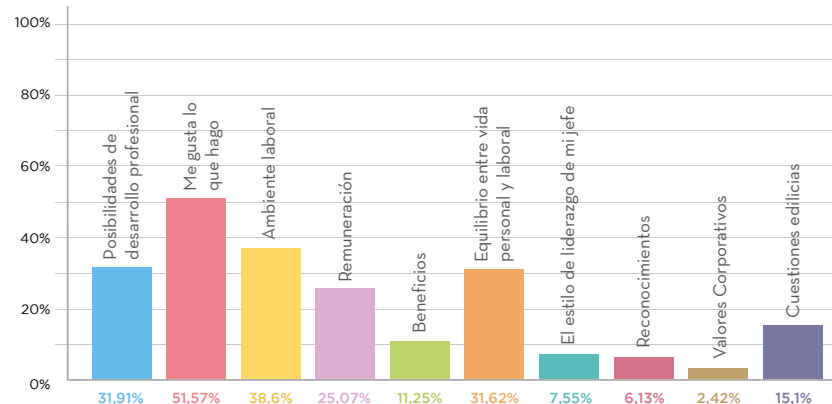
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

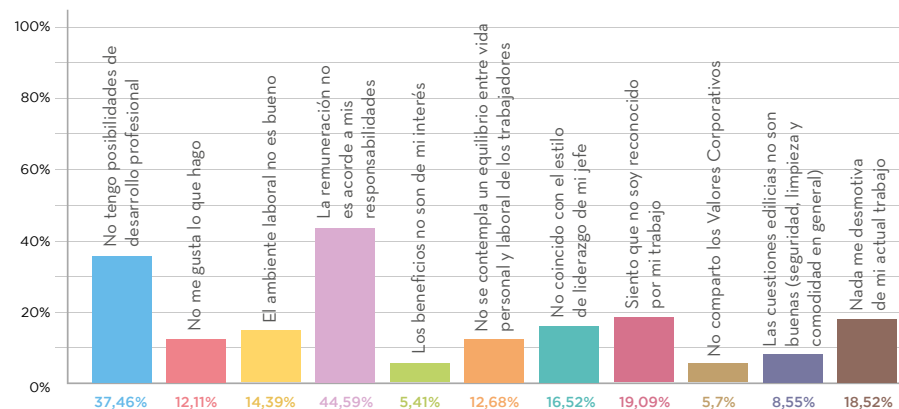


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

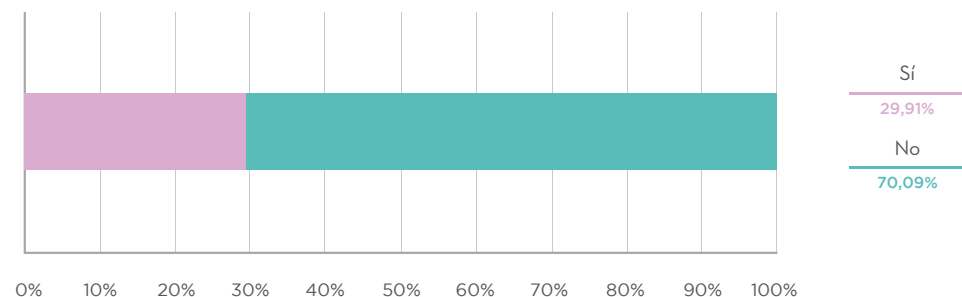


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

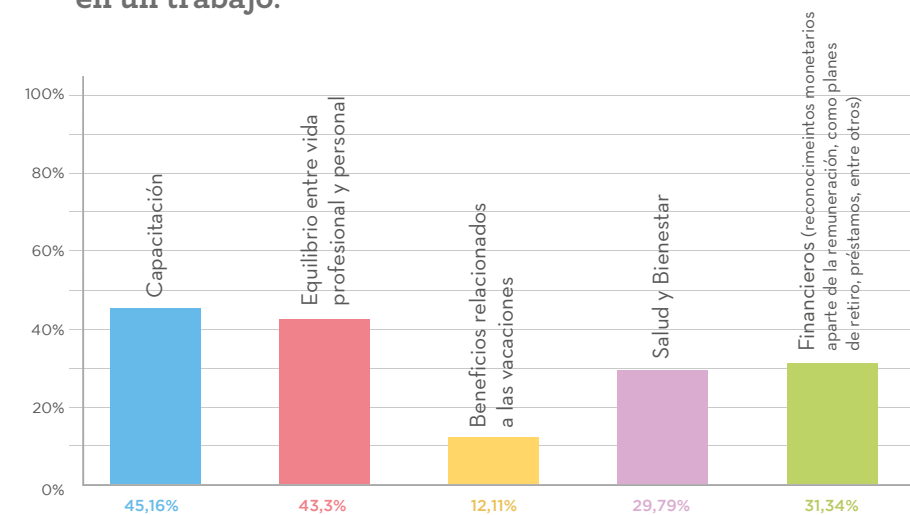


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

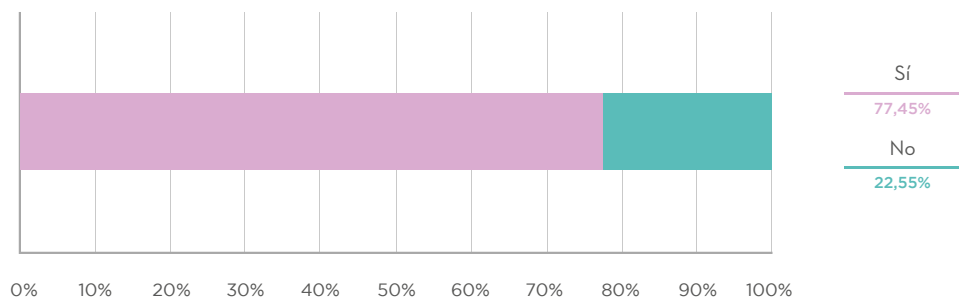


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

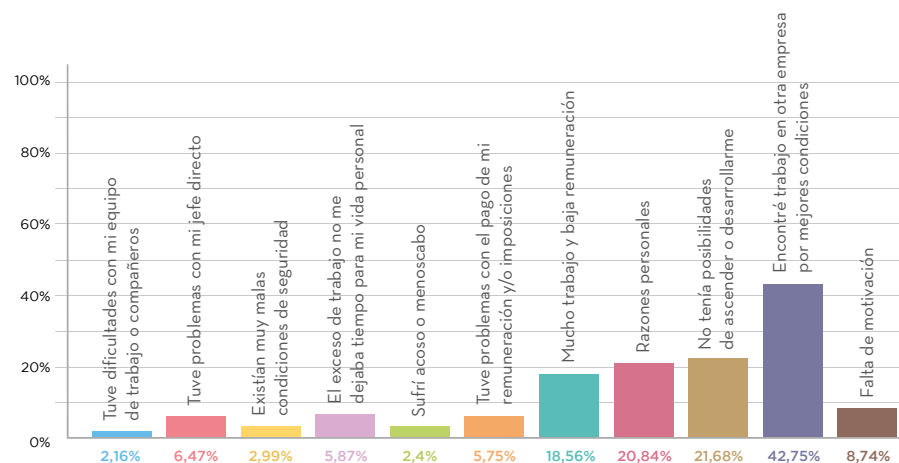


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

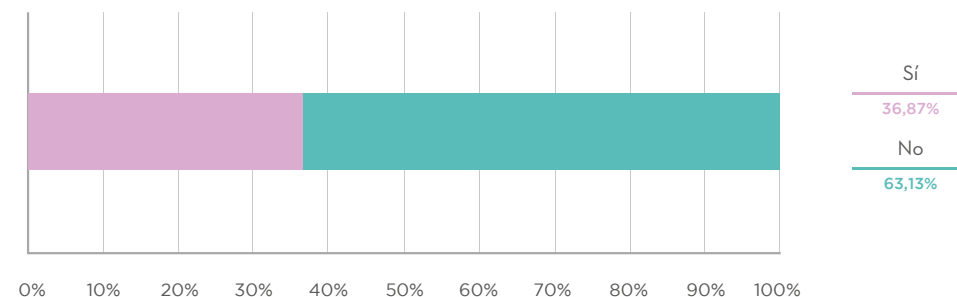
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



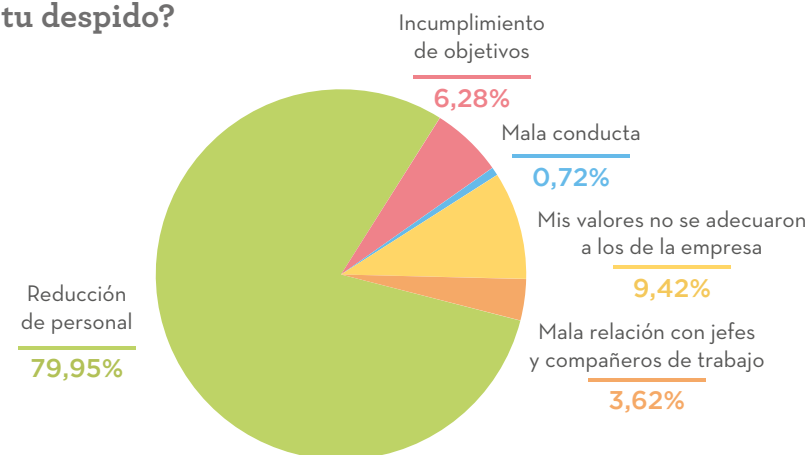
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

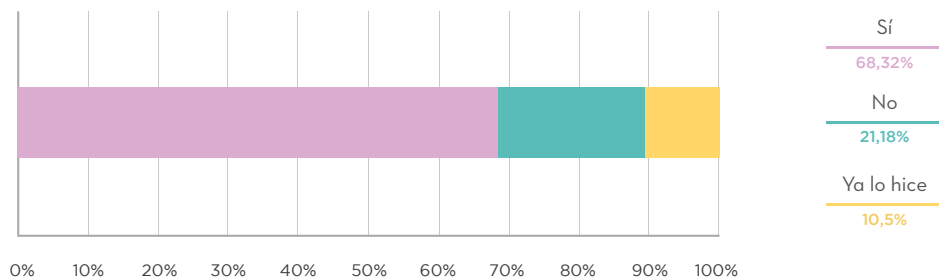


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

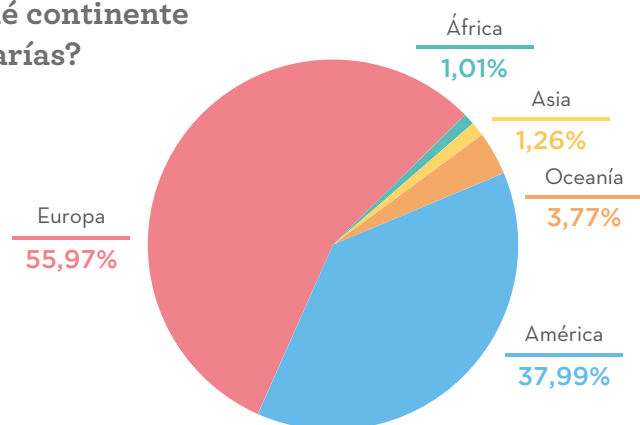


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

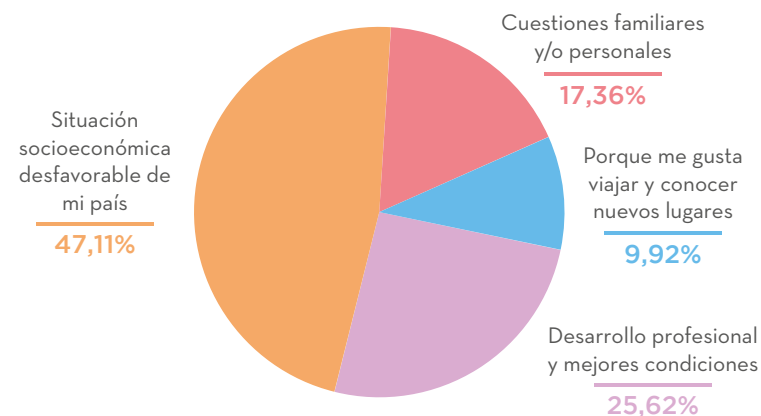
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



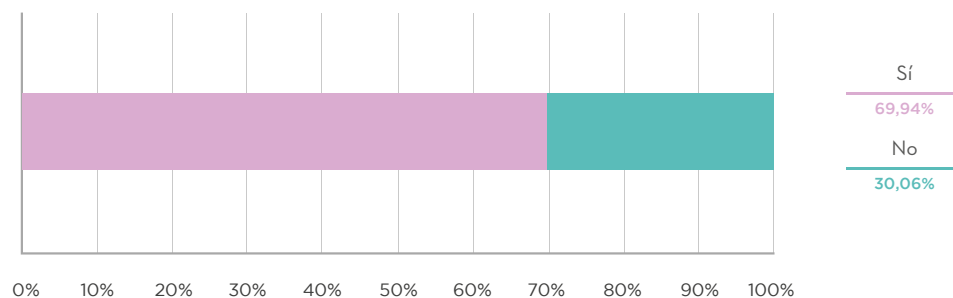
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

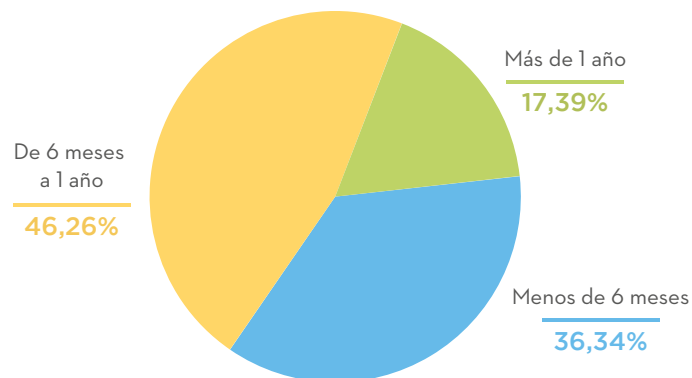
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

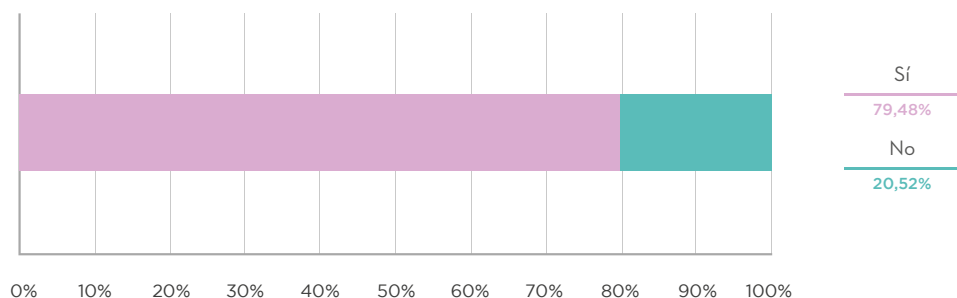


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

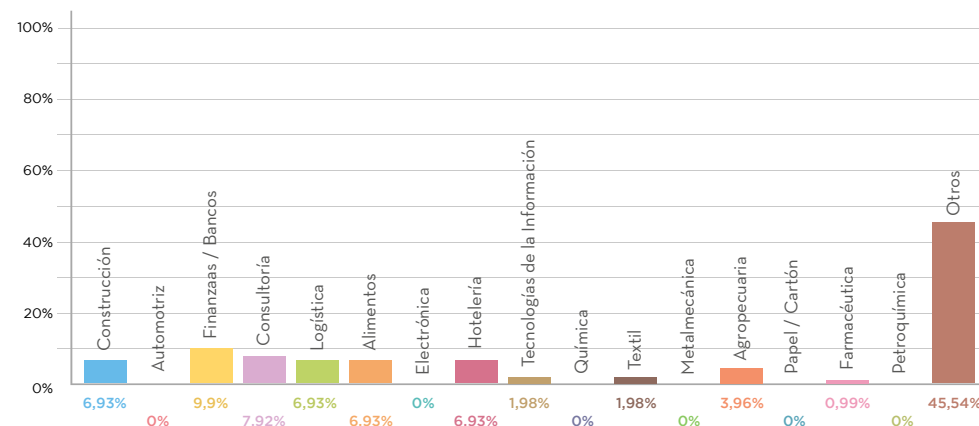
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



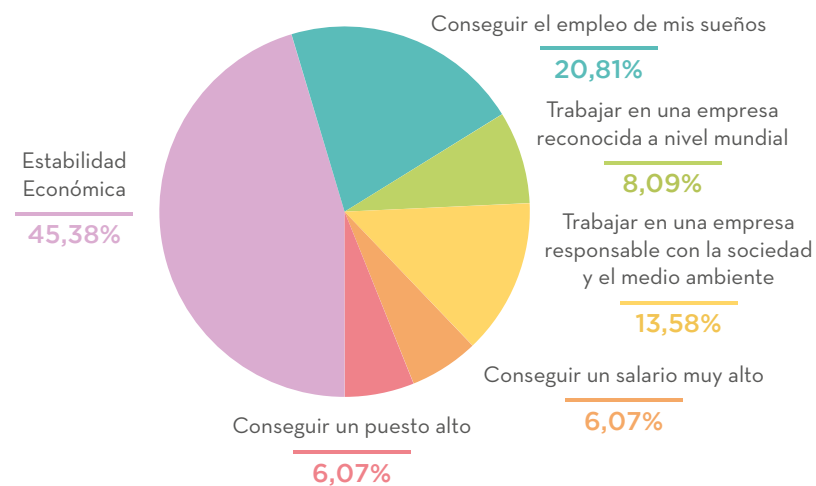
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

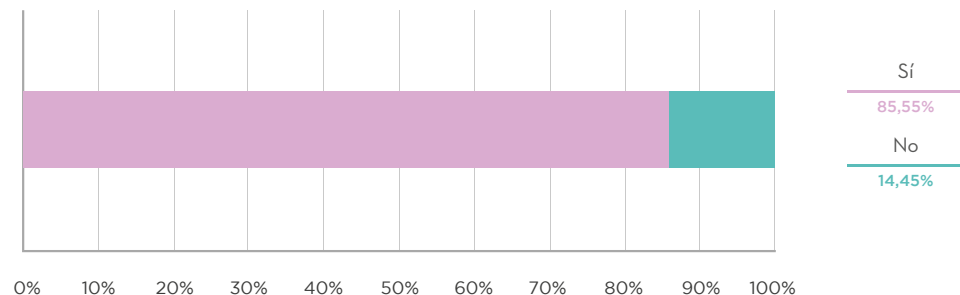


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

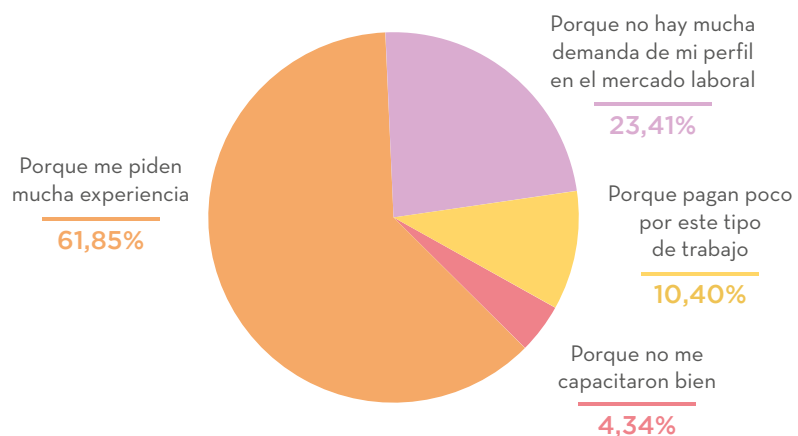


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

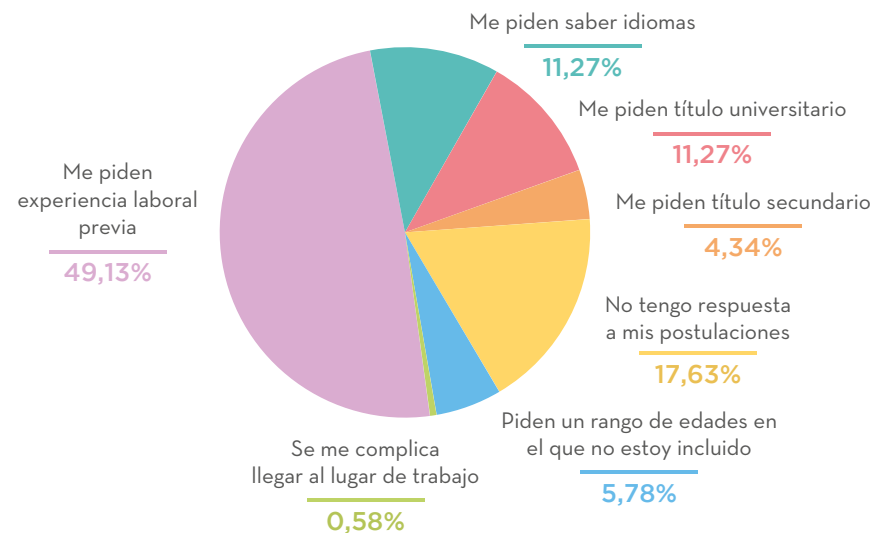
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



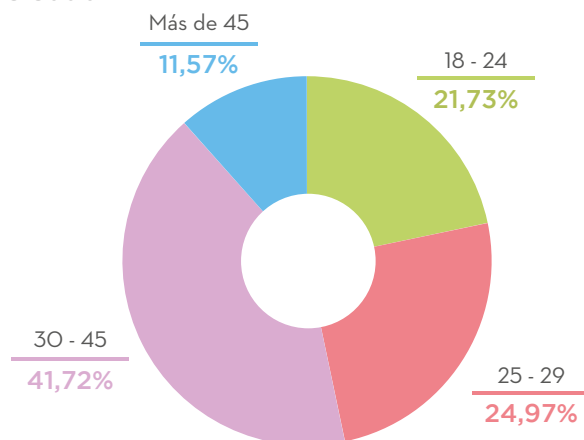


THE ADECCO GROUP

Argentina

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

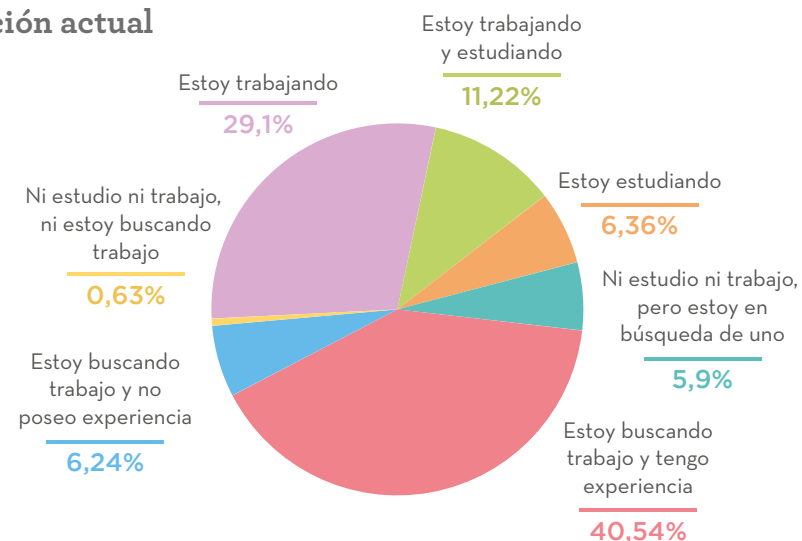
1.1 Ubica tu rango de edad



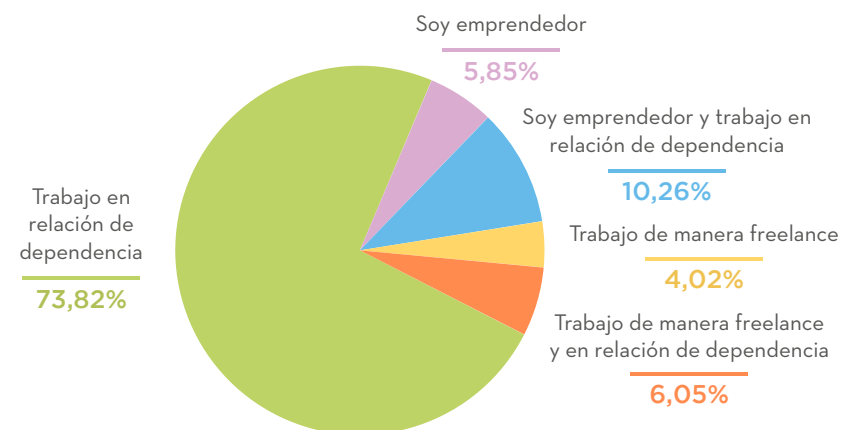
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

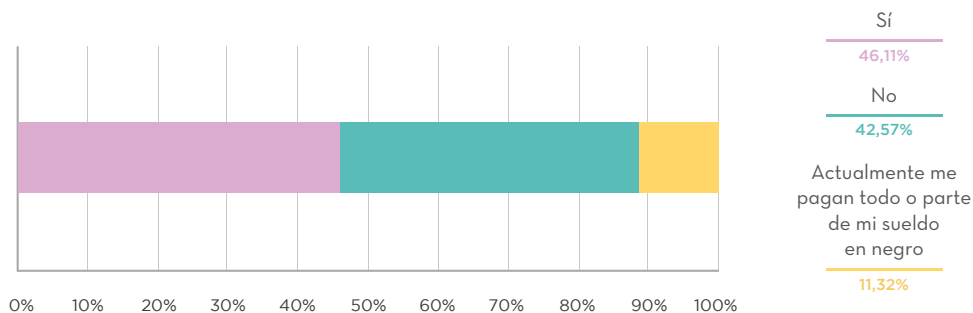


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

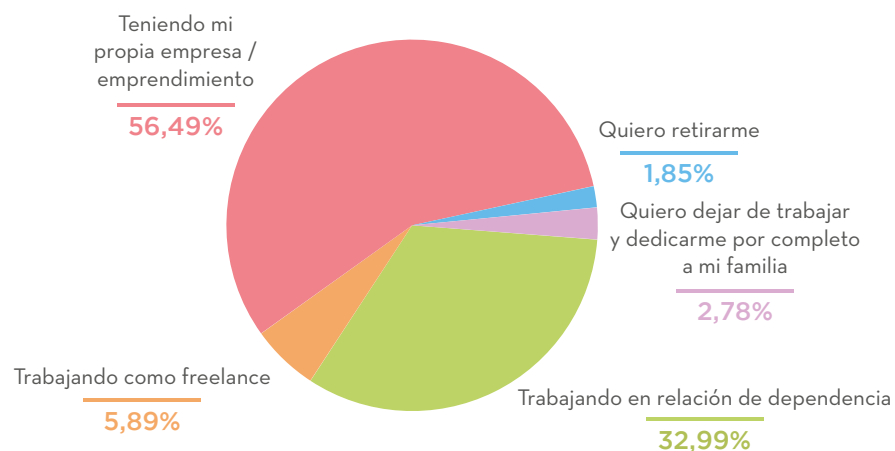


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

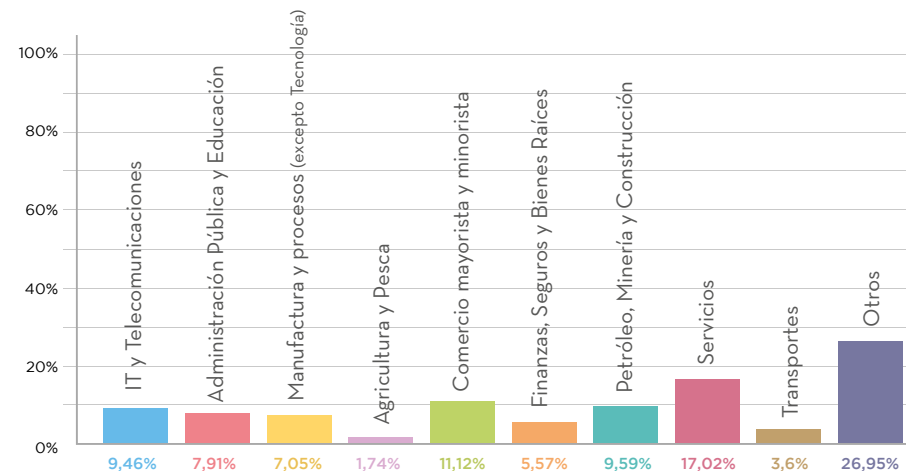
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



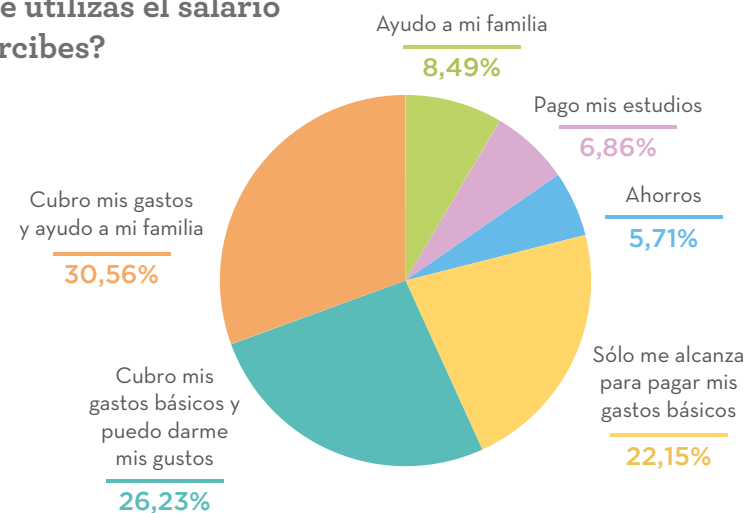
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

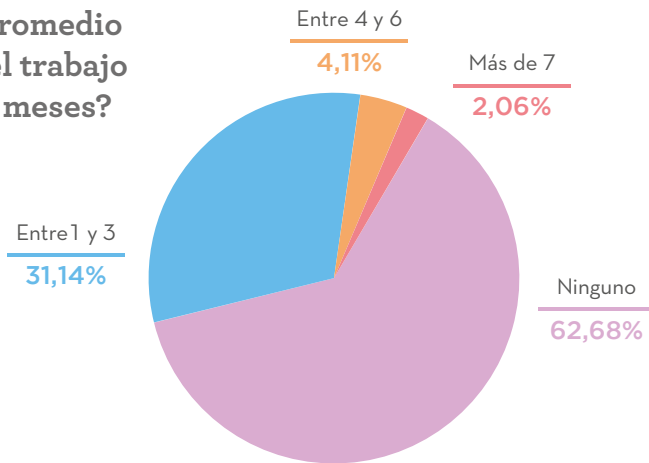


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

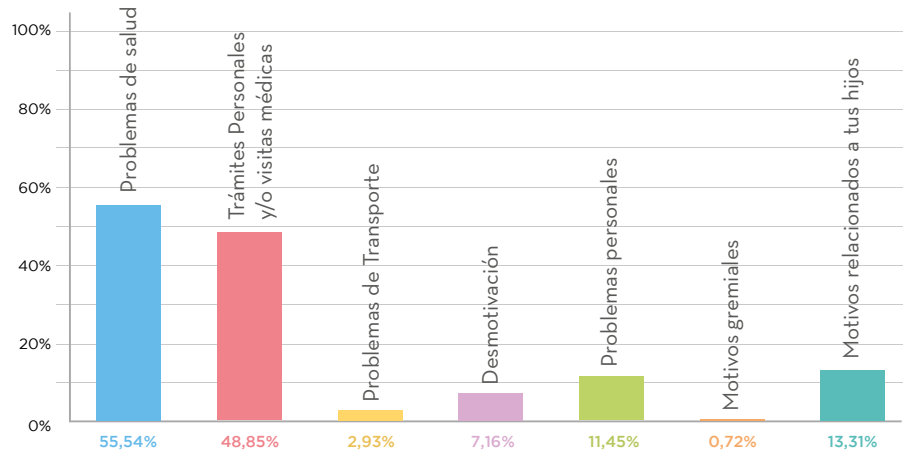


2 • AUSENTISMO

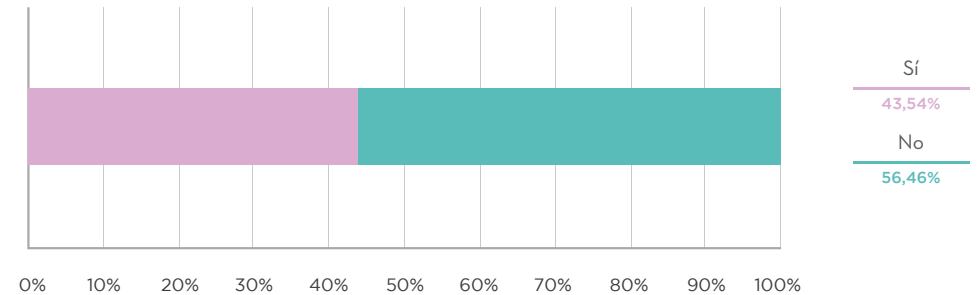
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



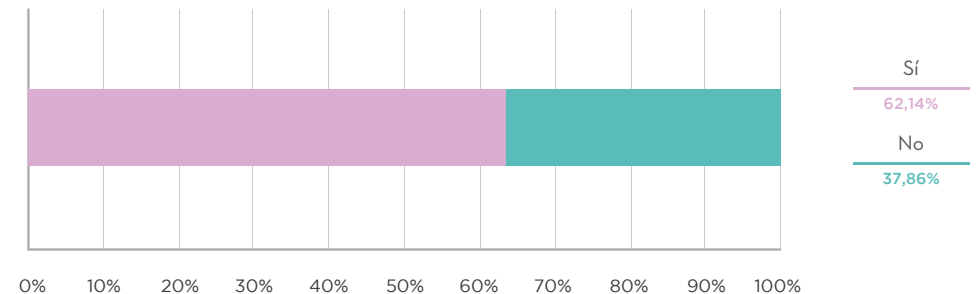
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

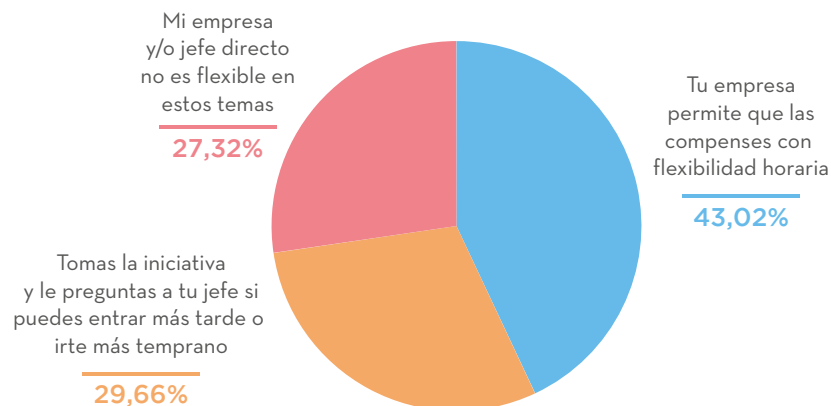


2.4 ¿Te las pagan?

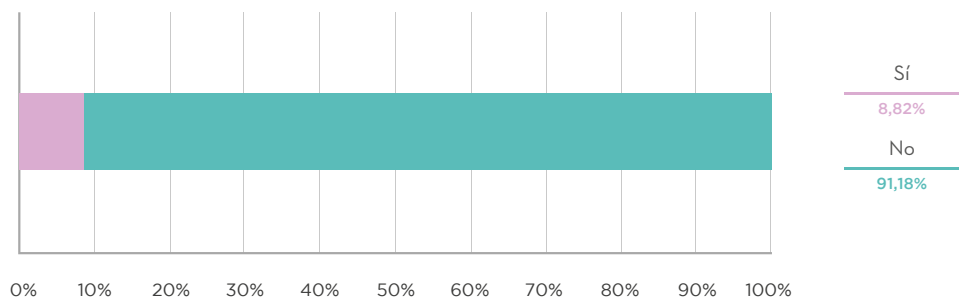


» 2 • AUSENTISMO

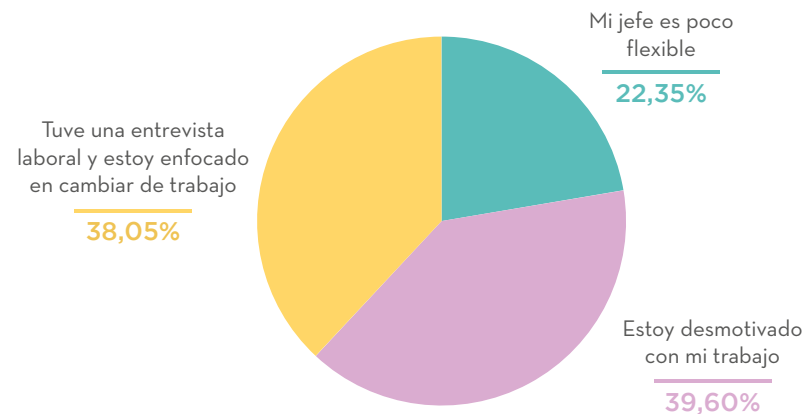
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

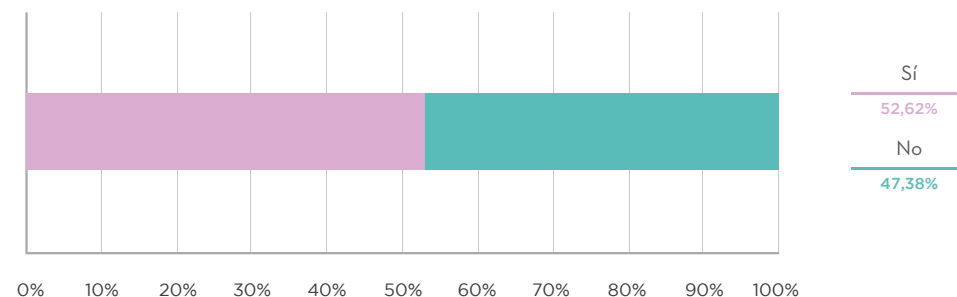


2.7 ¿Por qué?



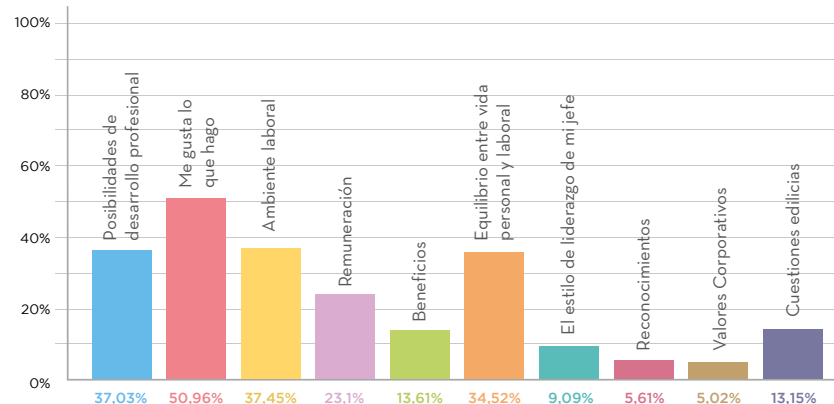
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

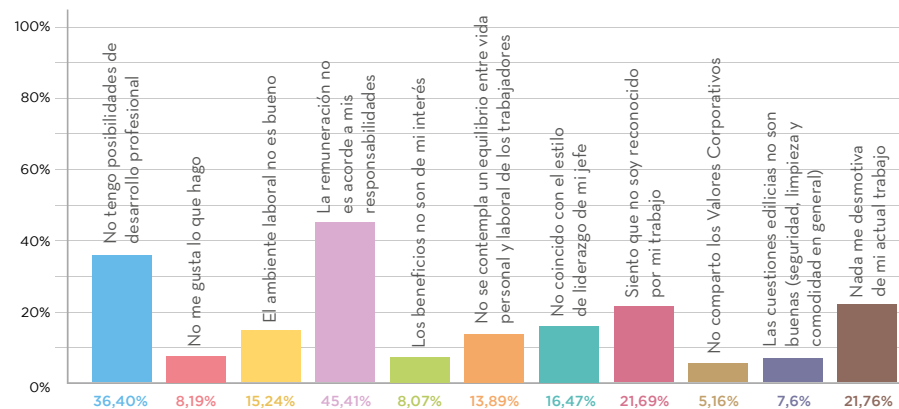


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

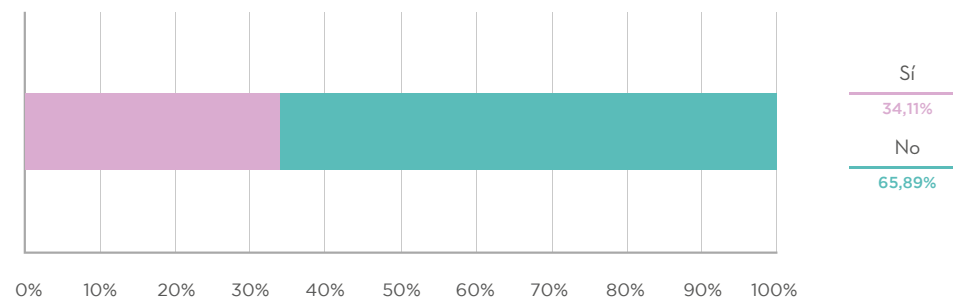


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

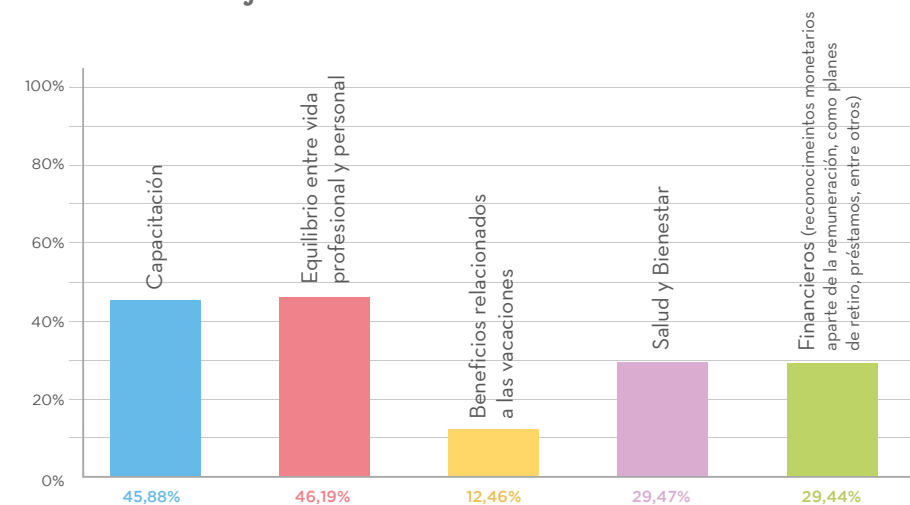


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

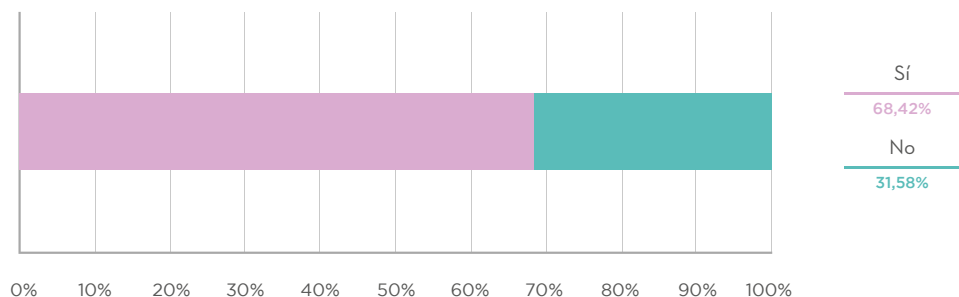


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

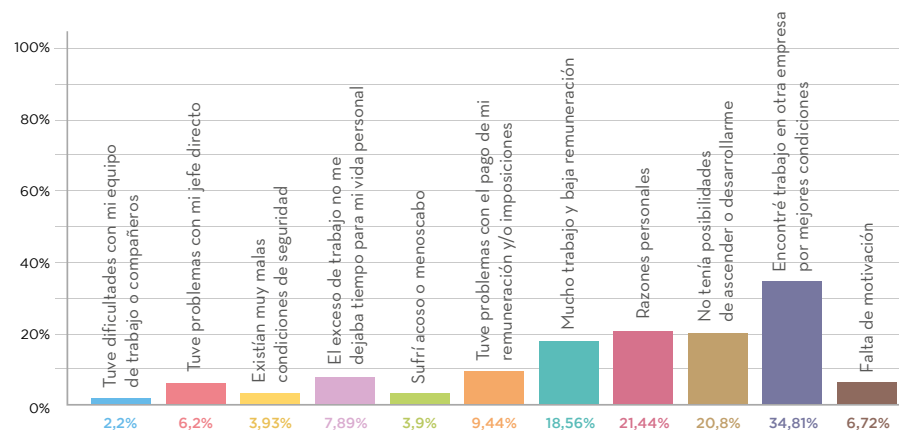


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

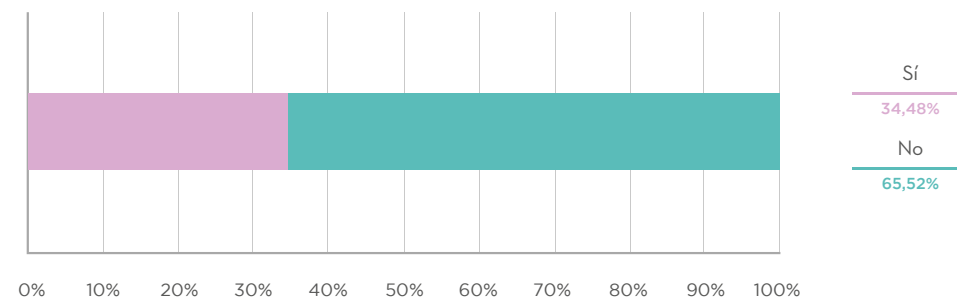
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



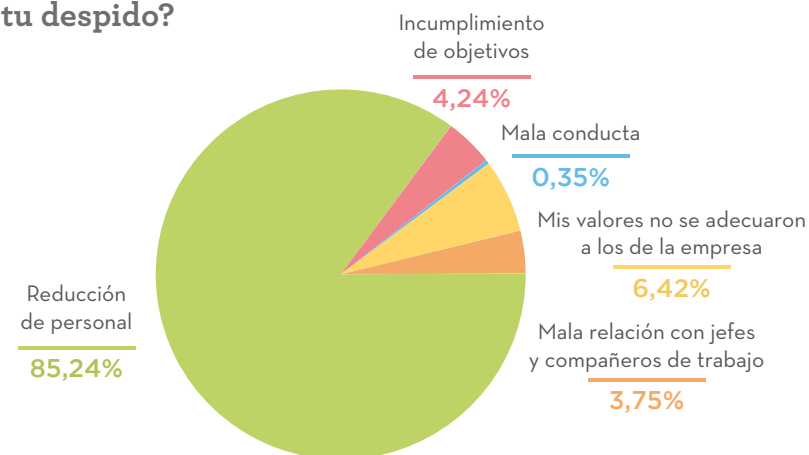
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

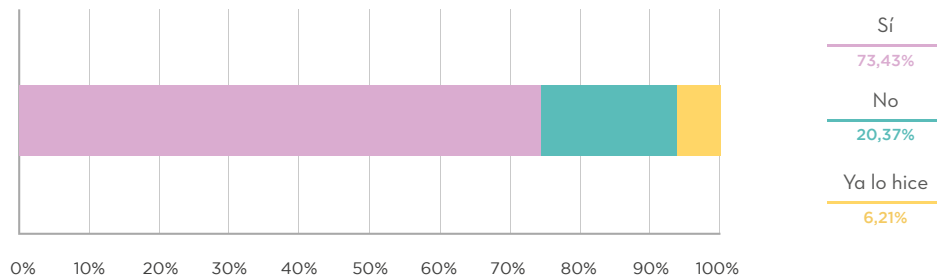


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

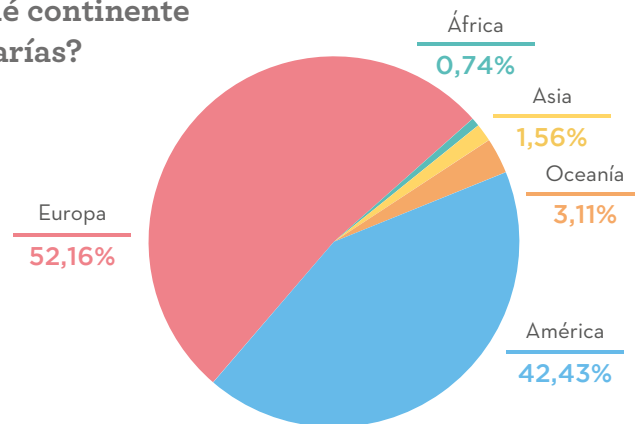


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

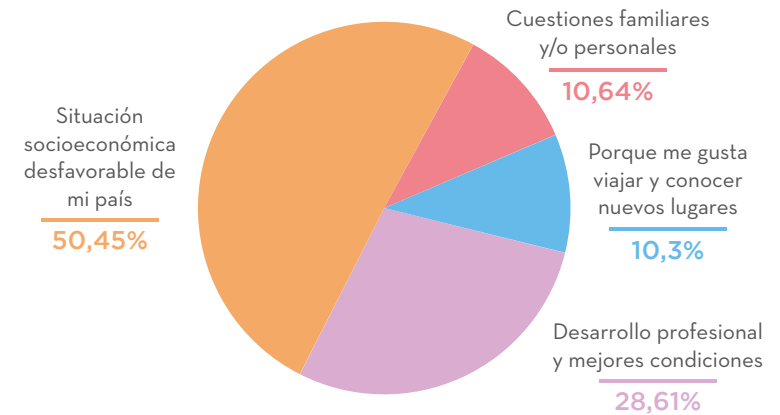
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



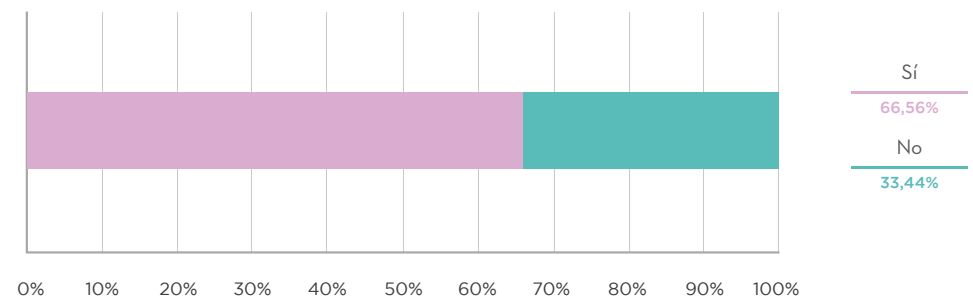
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

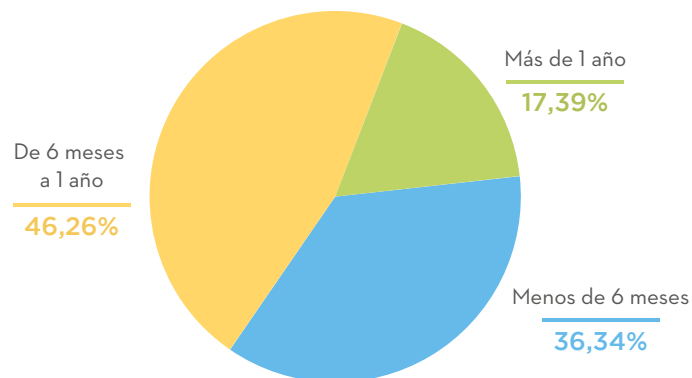
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

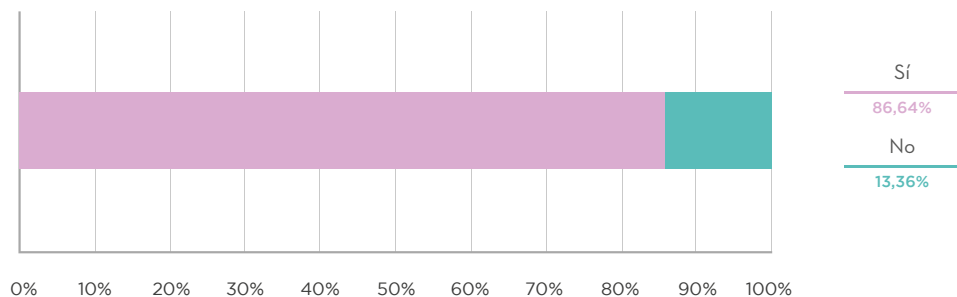


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

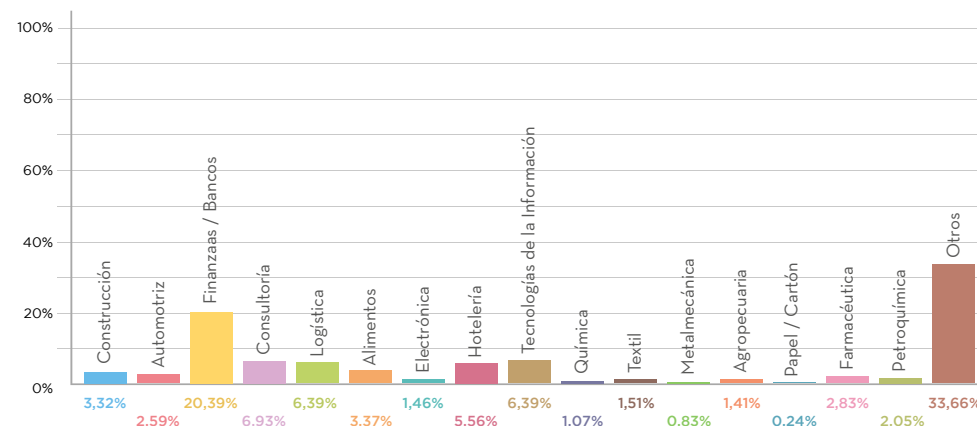
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



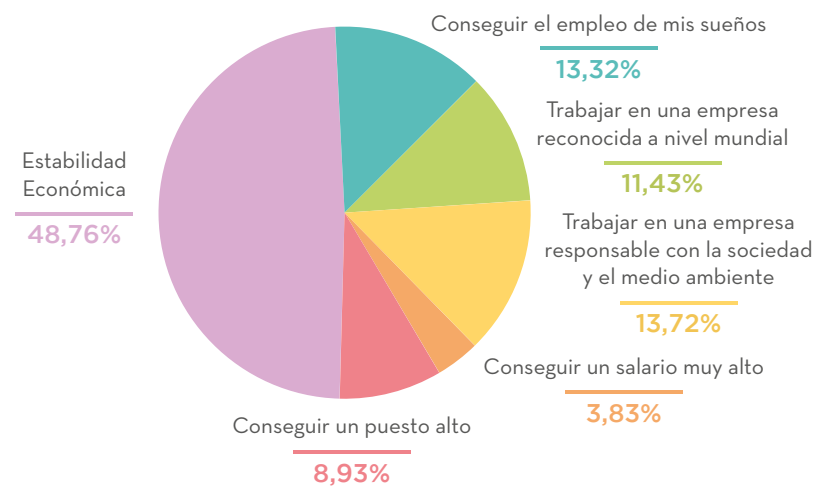
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

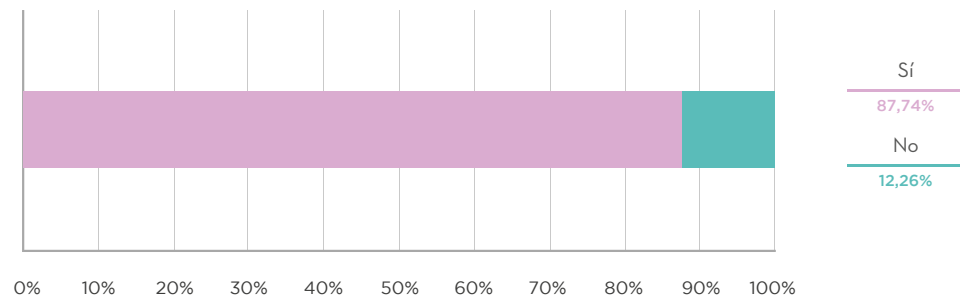


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

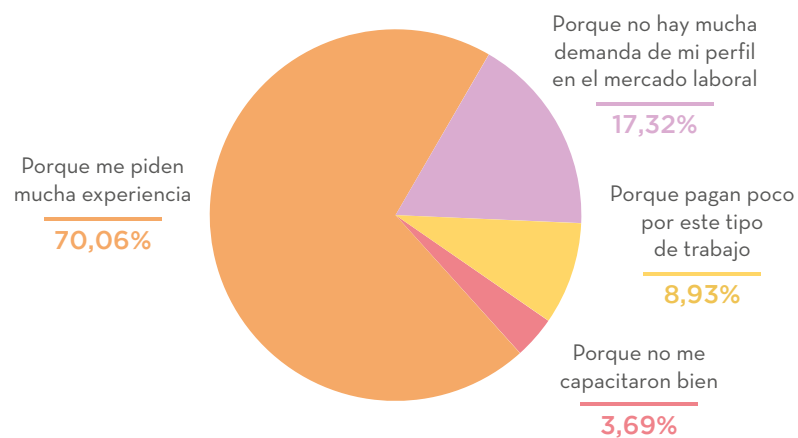


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

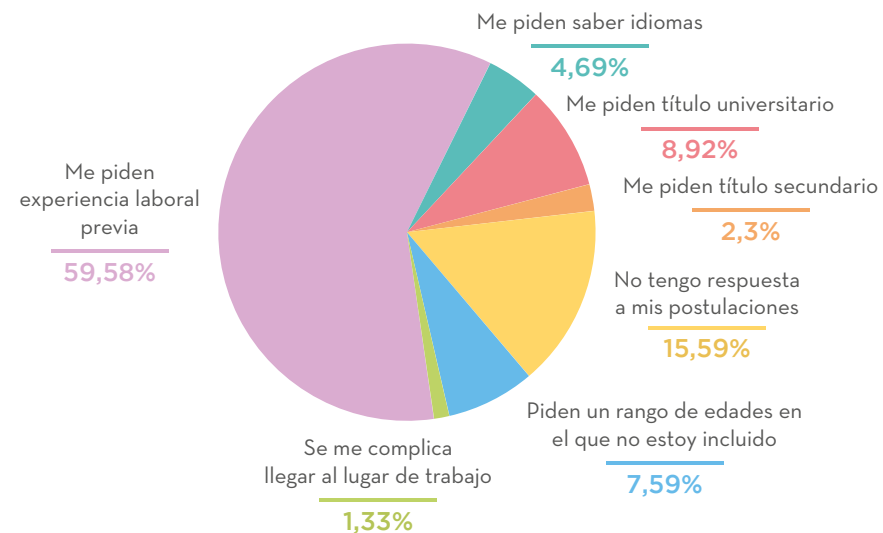
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



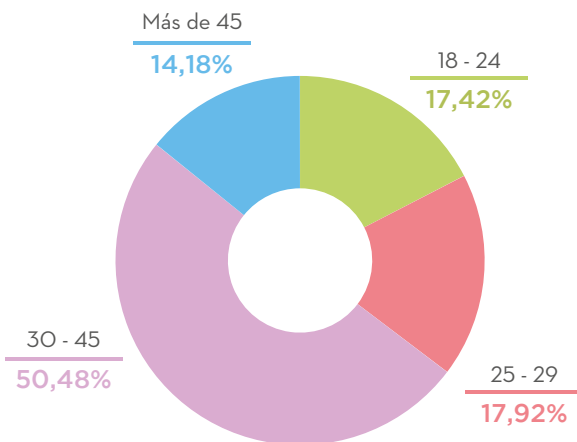


THE ADECCO GROUP

Brasil

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

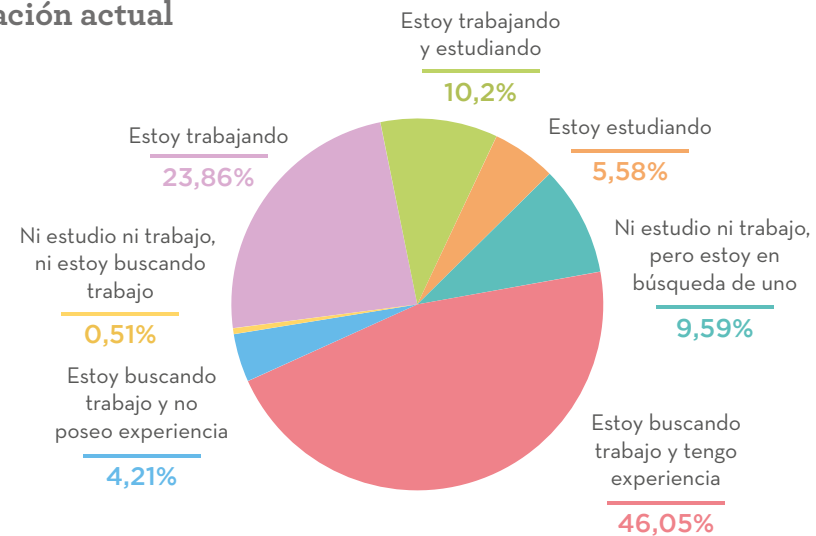
1.1 Ubica tu rango de edad



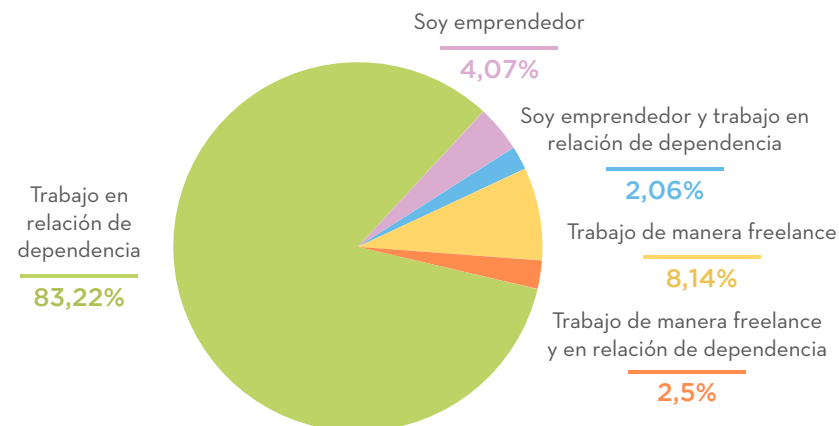
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

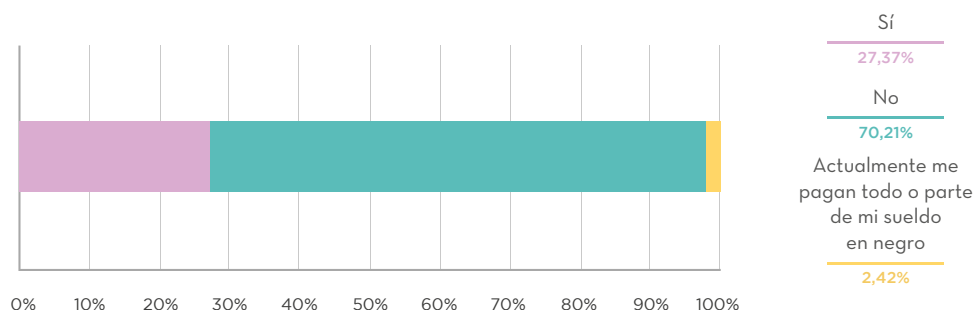


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

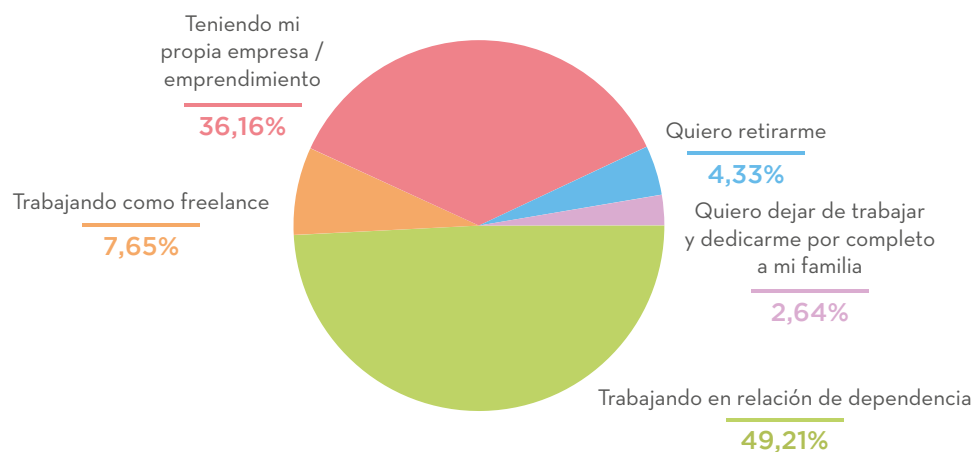


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

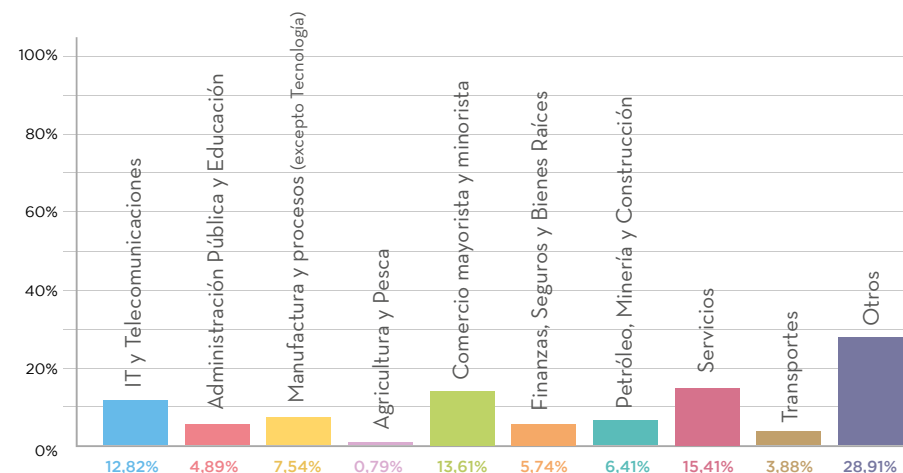
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



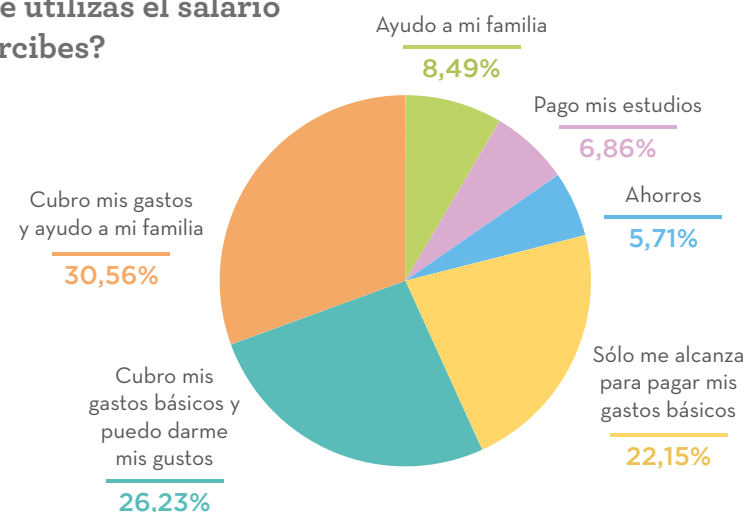
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

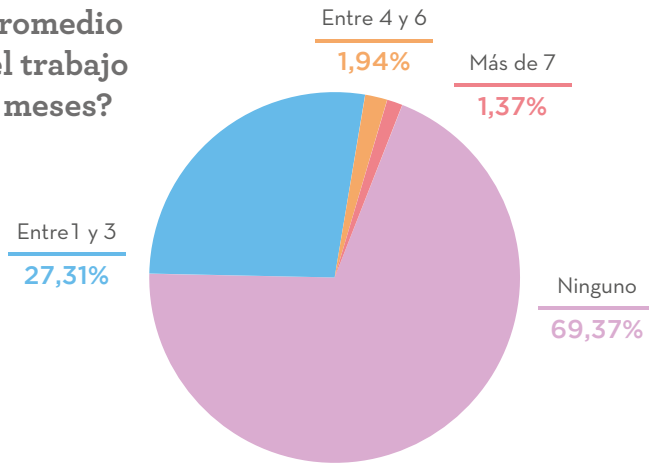


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

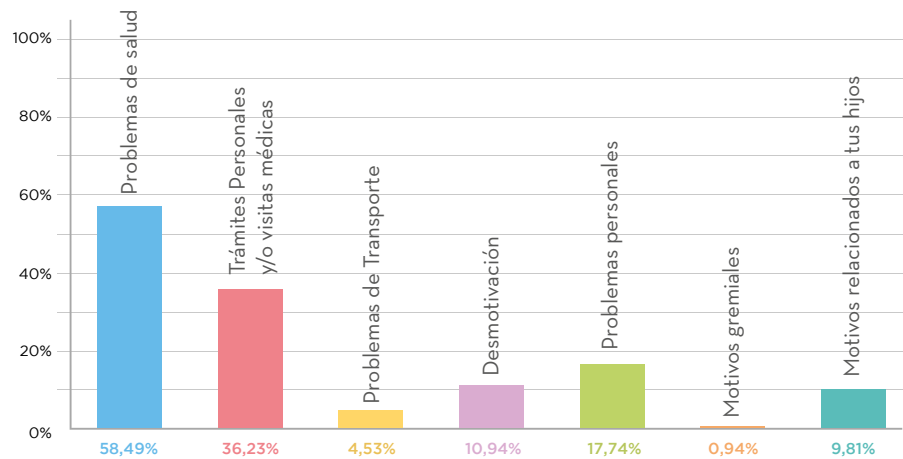


2 • AUSENTISMO

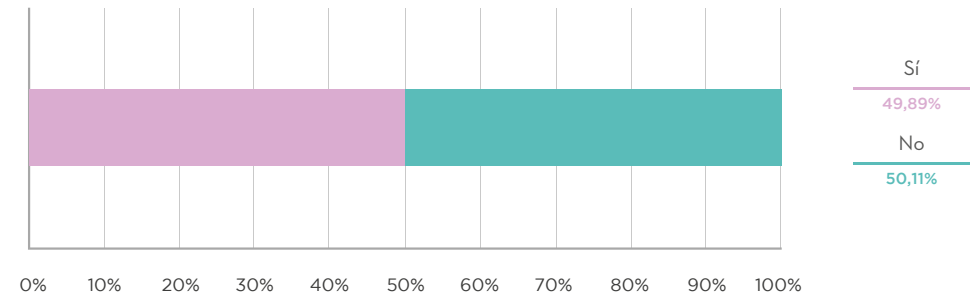
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



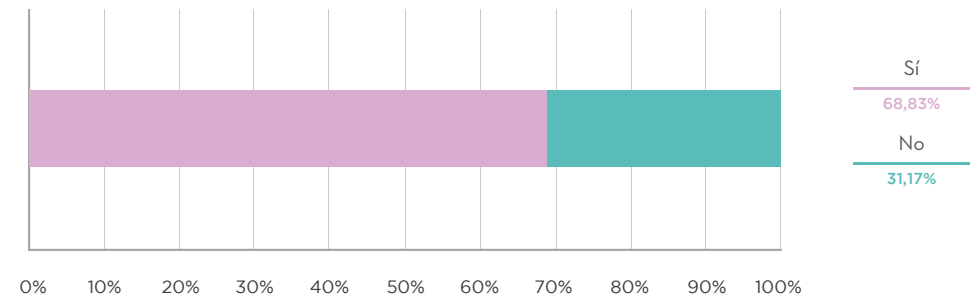
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

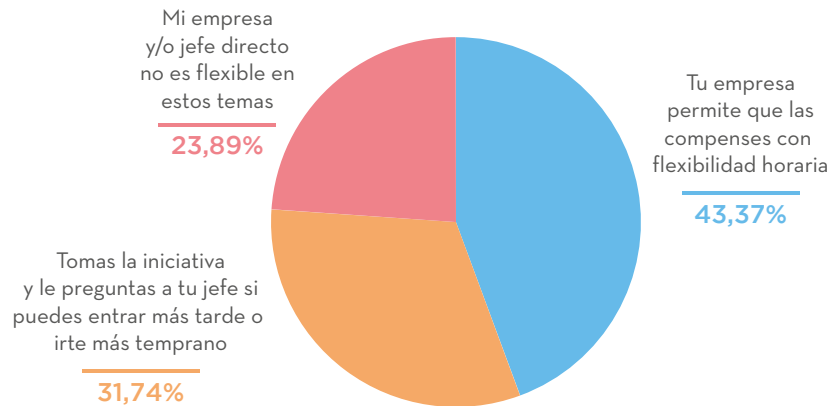


2.4 ¿Te las pagan?

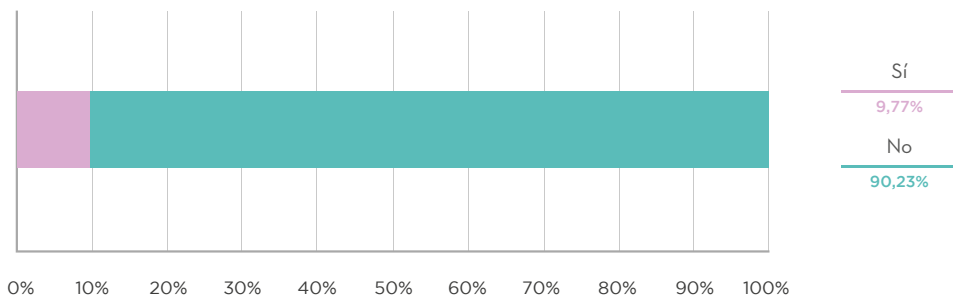


» 2 • AUSENTISMO

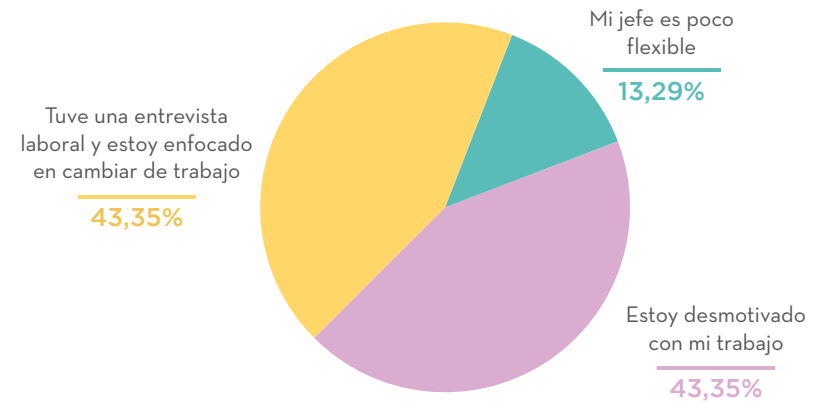
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

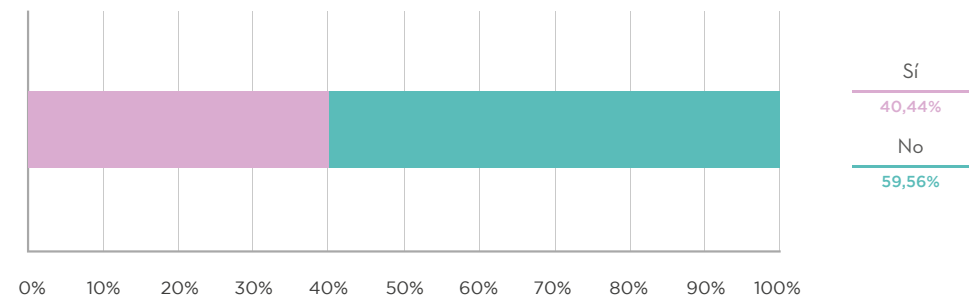


2.7 ¿Por qué?



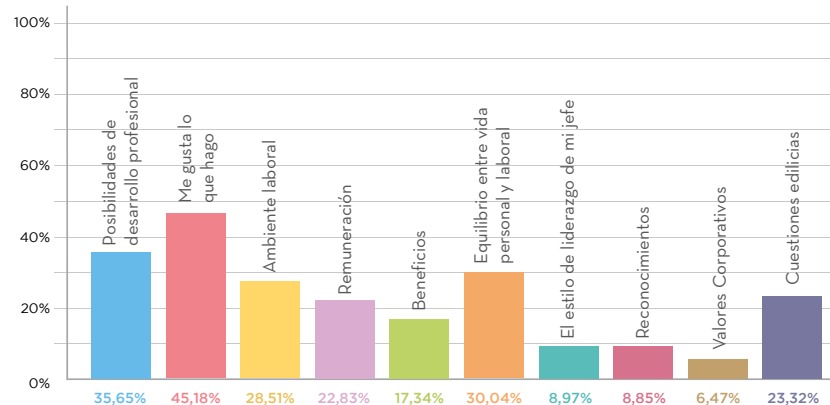
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

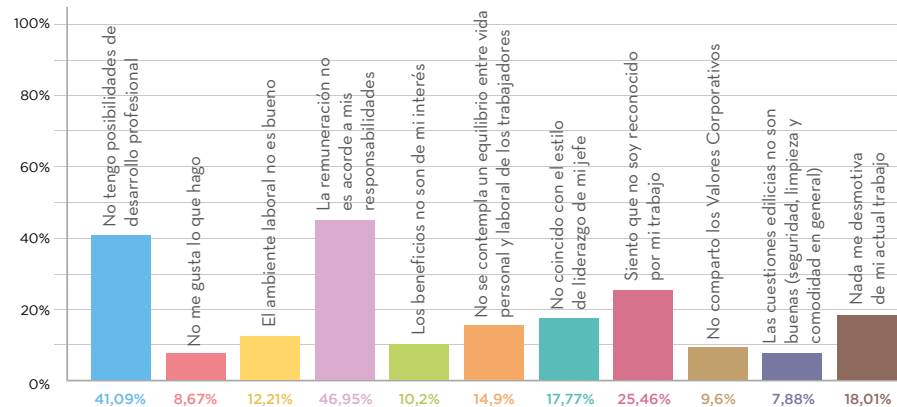


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

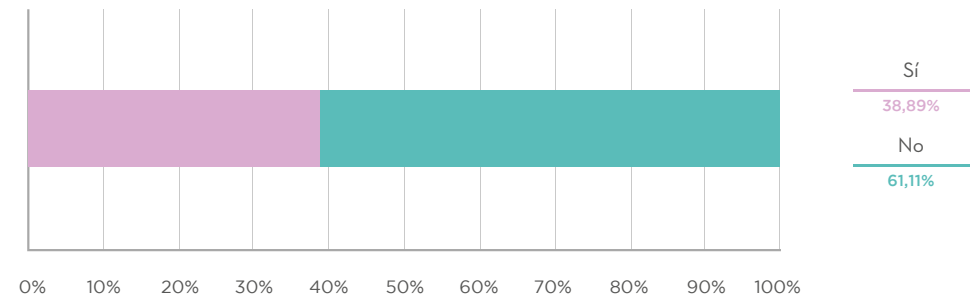


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

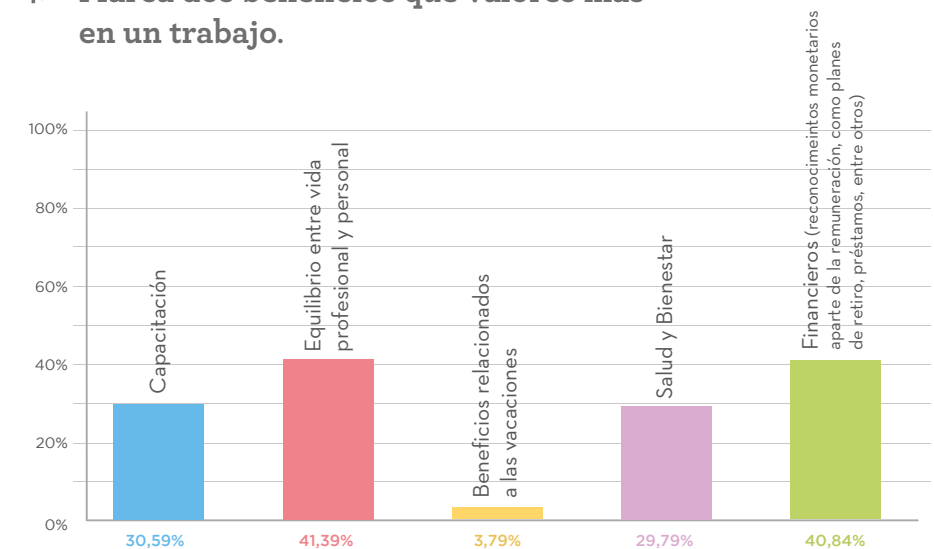


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

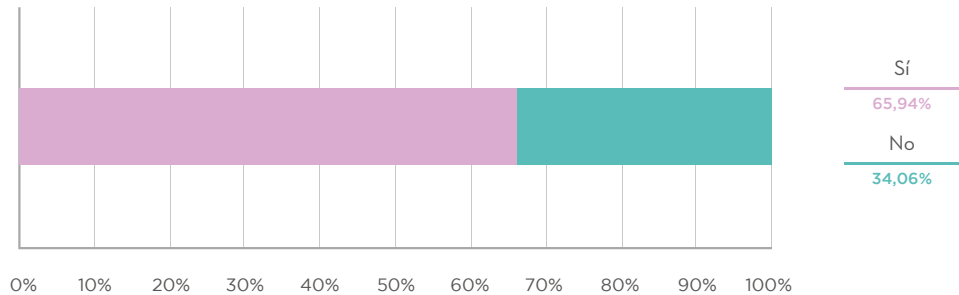


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

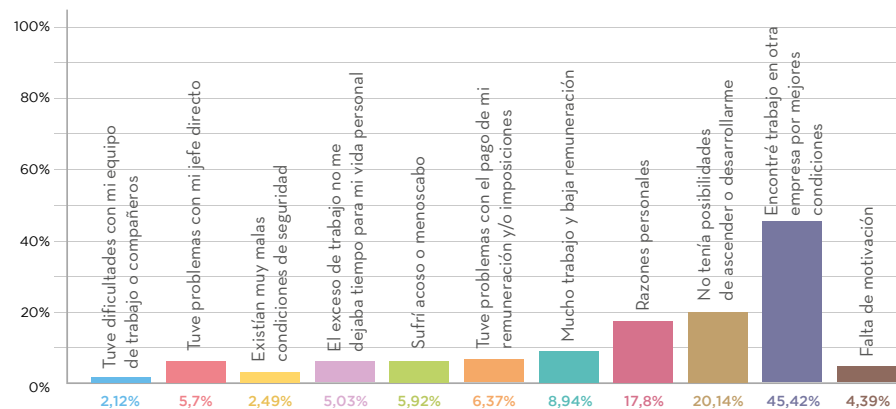


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

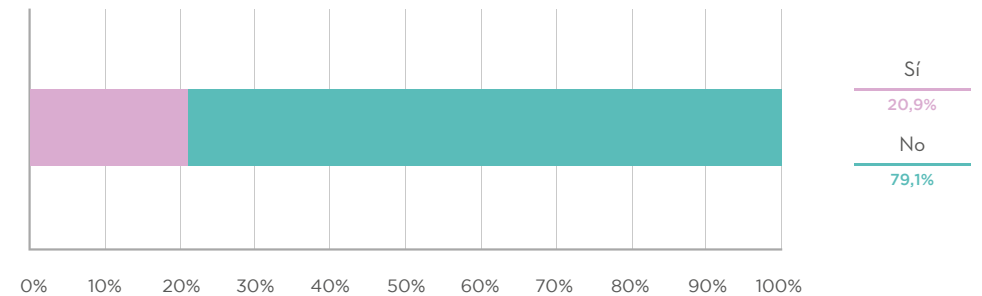
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



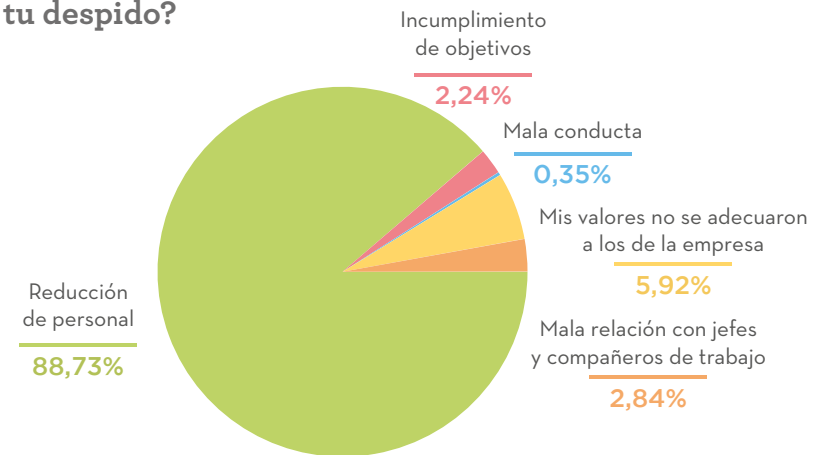
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

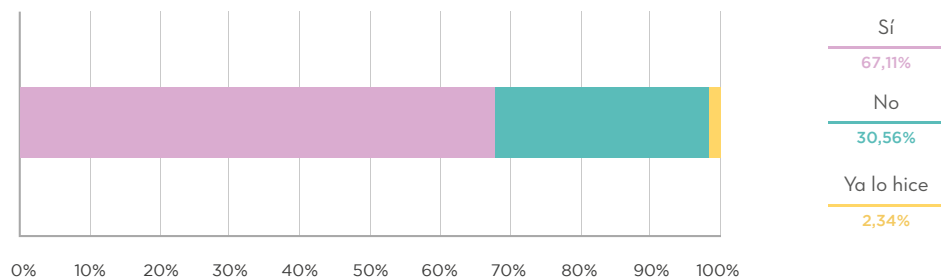


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despedido?

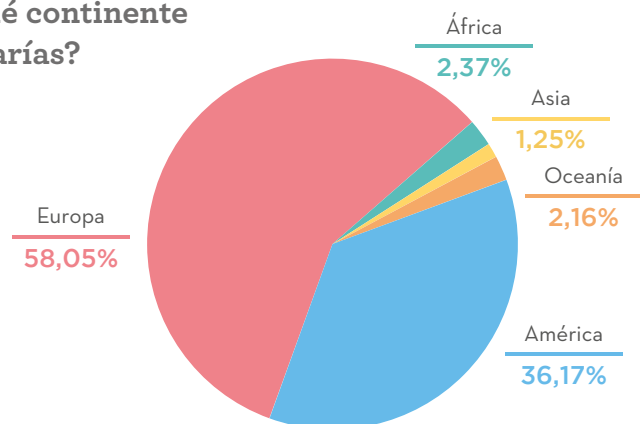


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

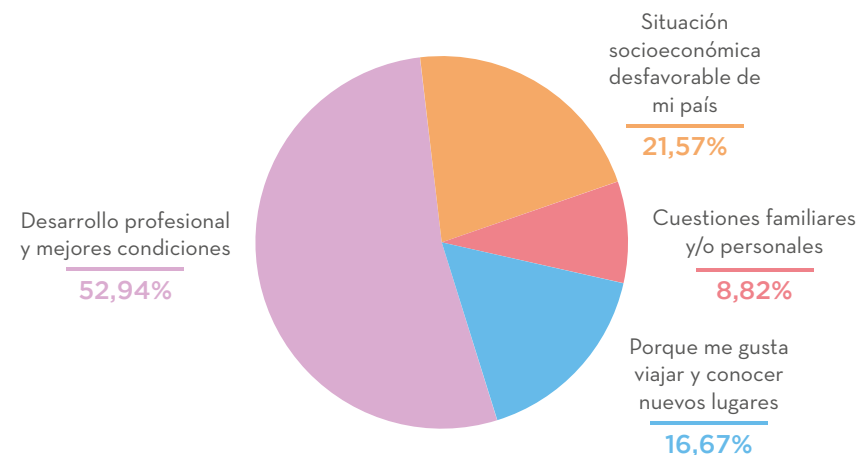
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



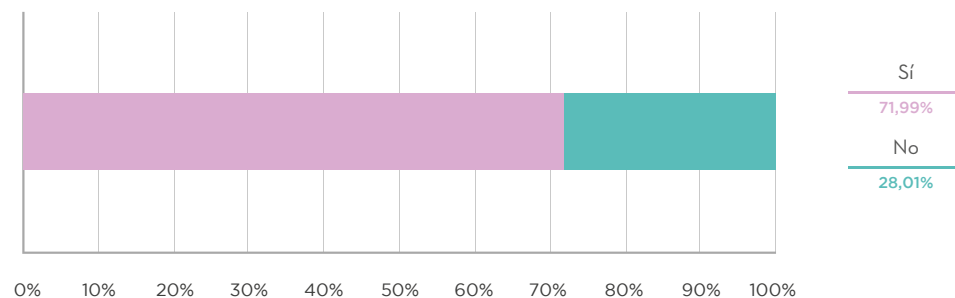
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

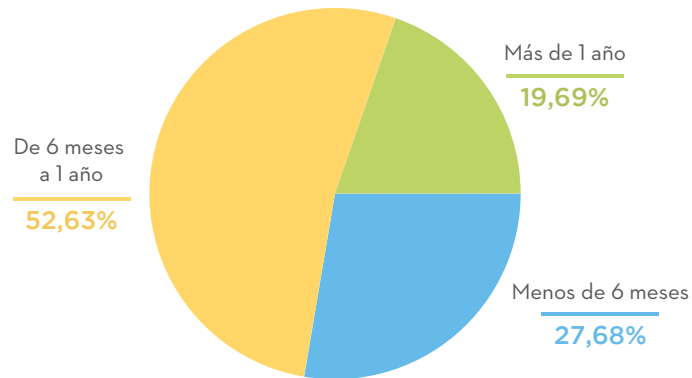
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

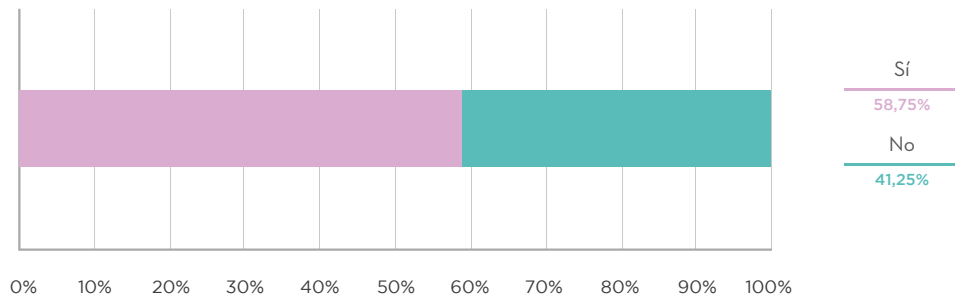


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

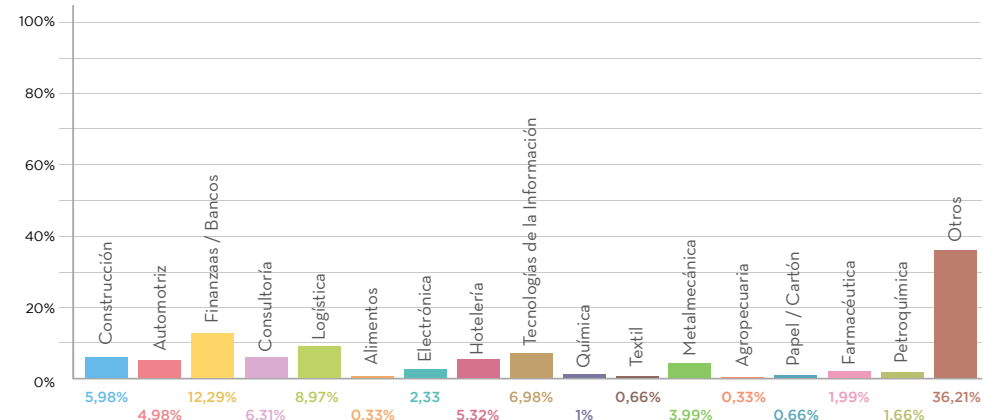
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



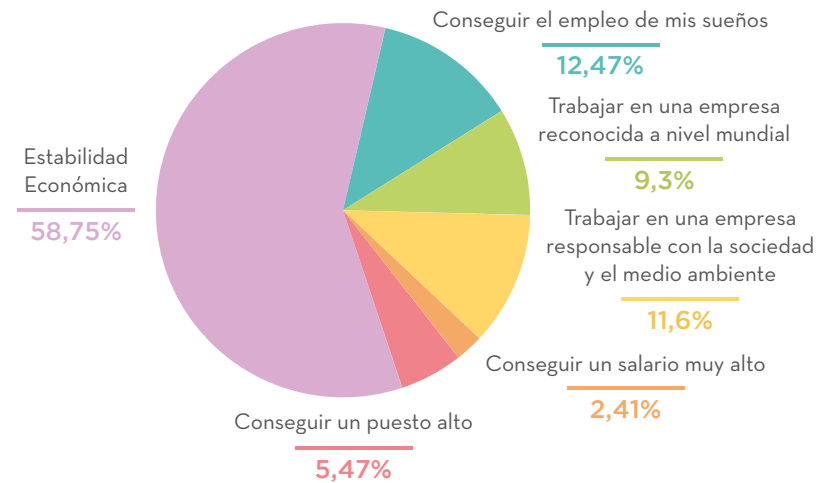
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

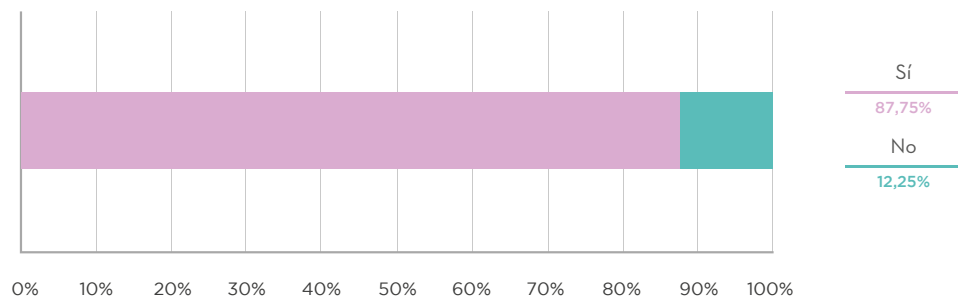


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

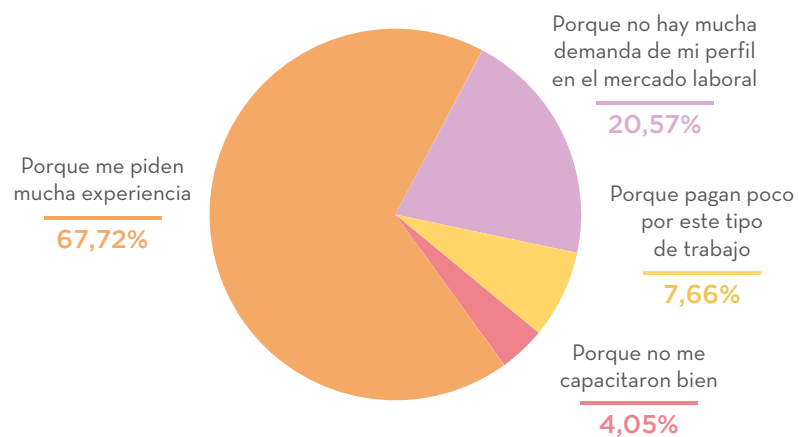


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

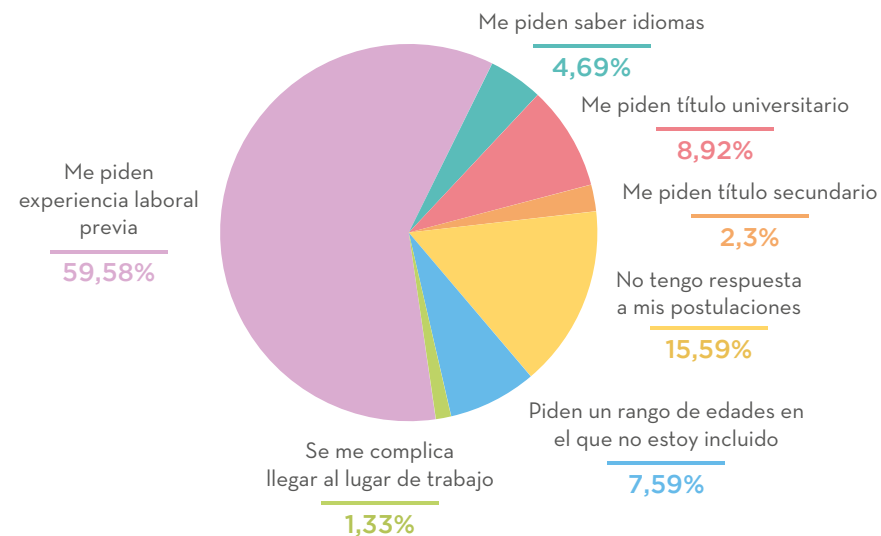
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



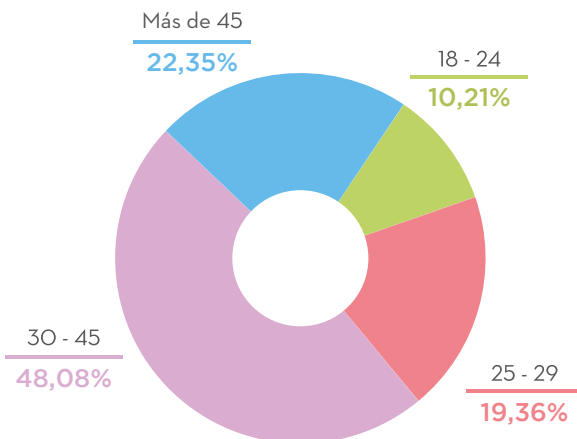


THE ADECCO GROUP

Chile

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

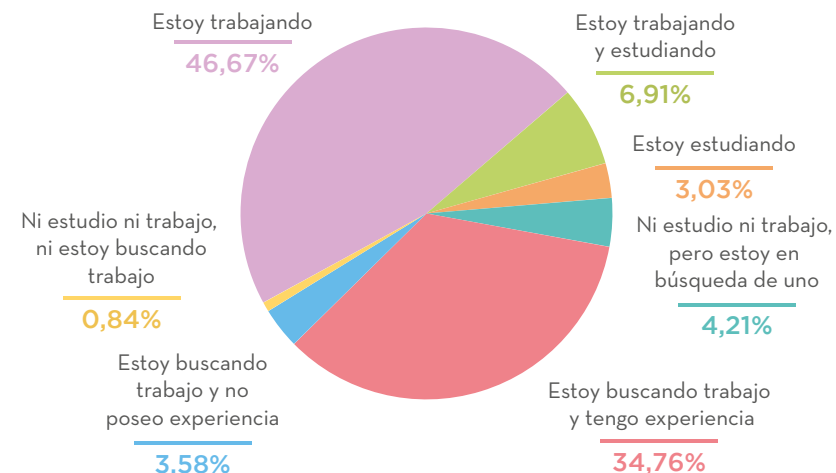
1.1 Ubica tu rango de edad



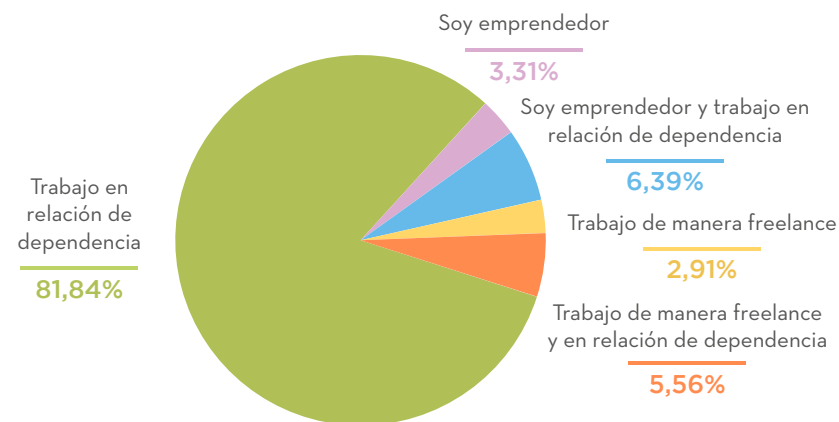
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

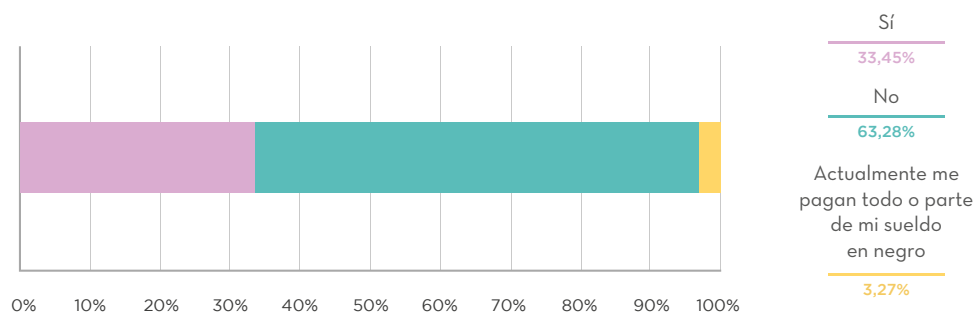


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

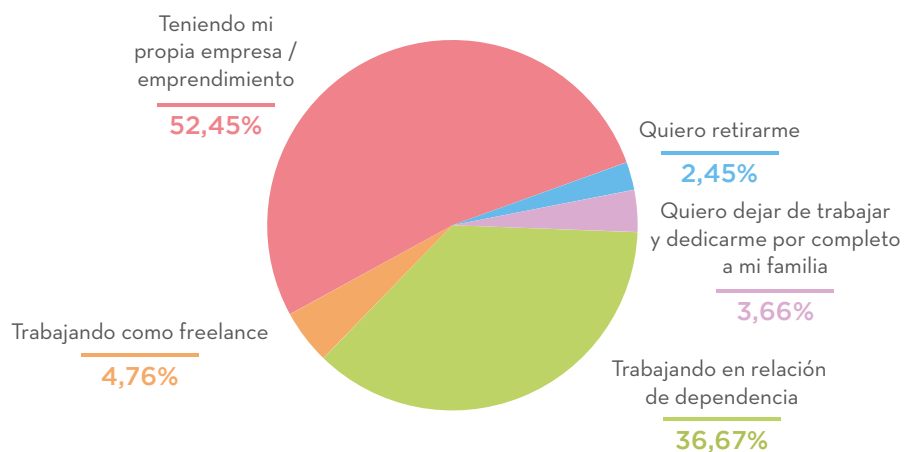


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

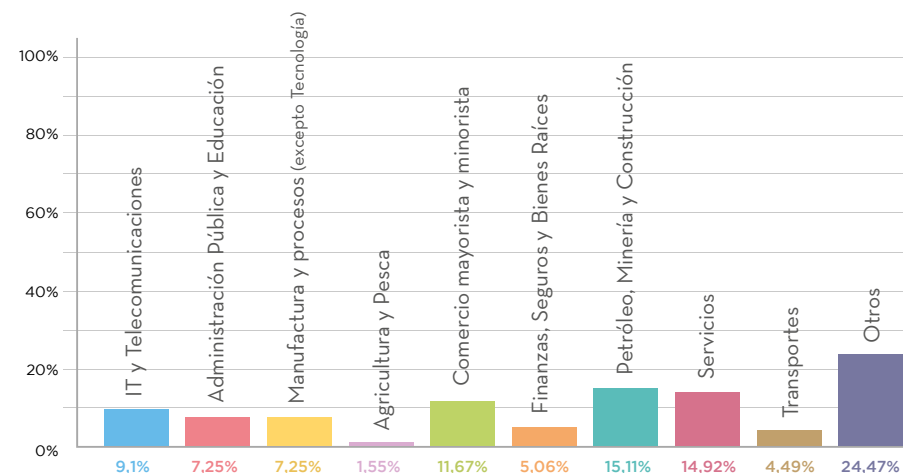
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



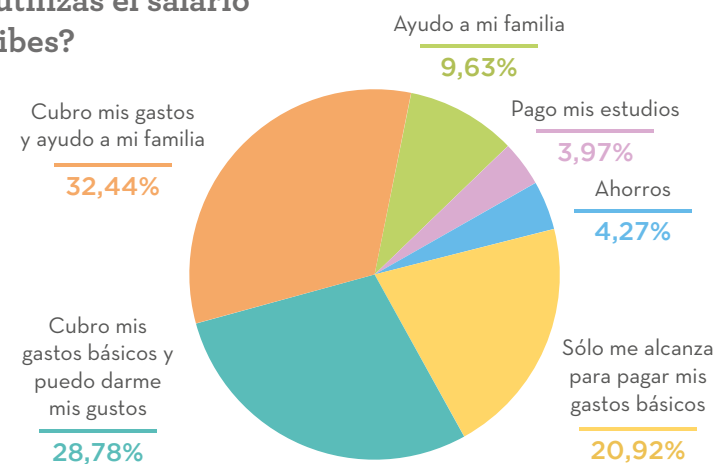
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

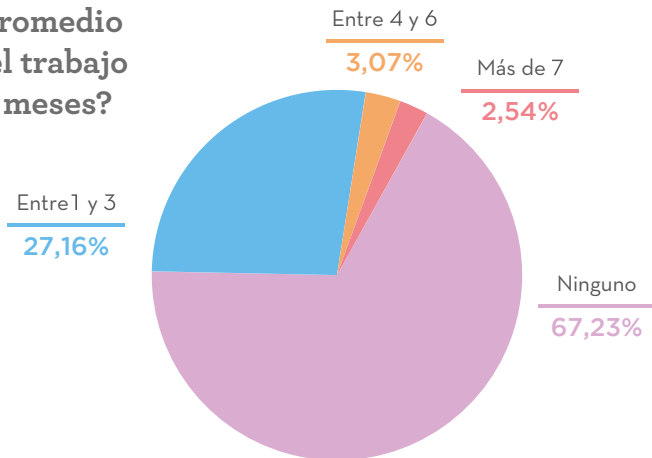


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

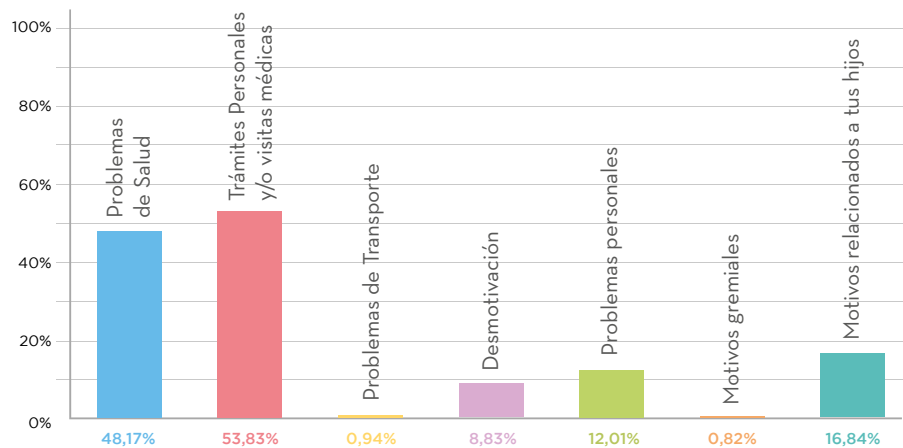


2 • AUSENTISMO

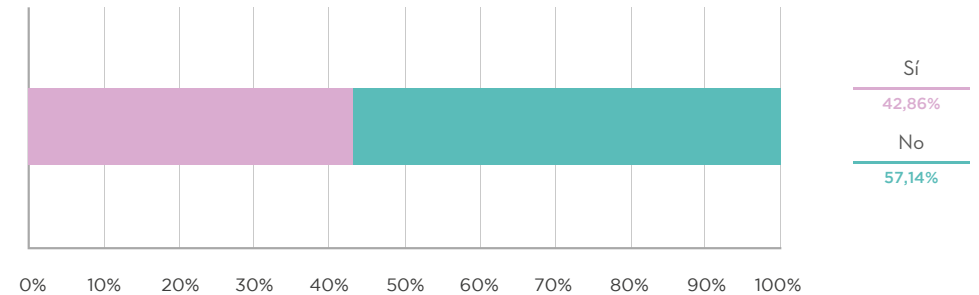
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



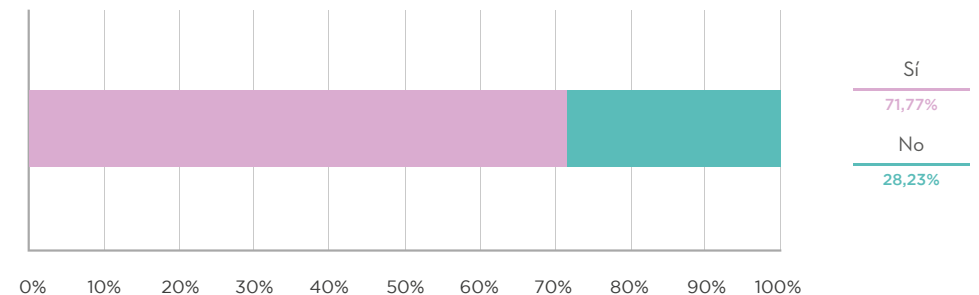
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

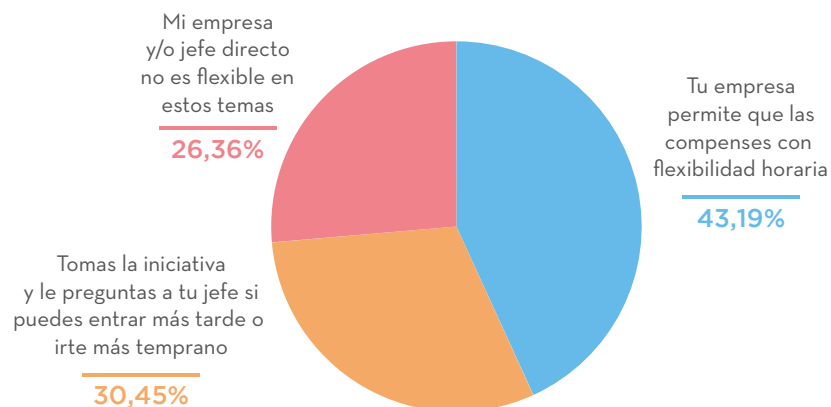


2.4 ¿Te las pagan?

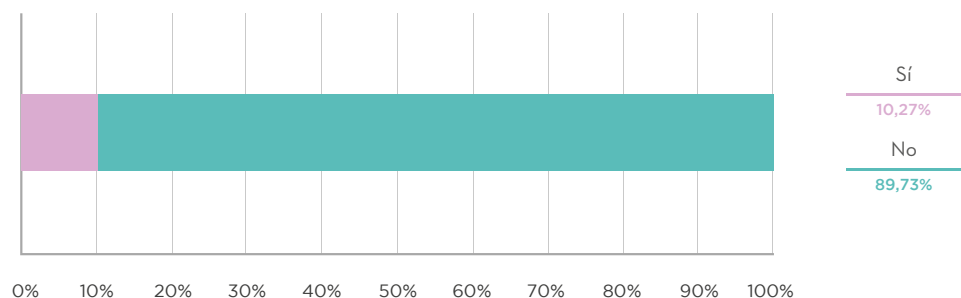


» 2 • AUSENTISMO

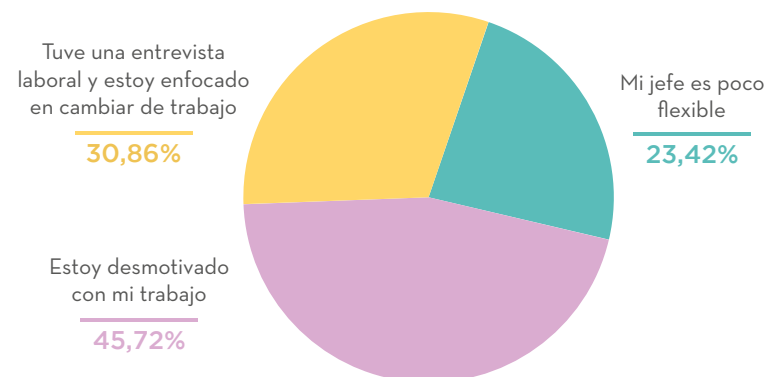
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

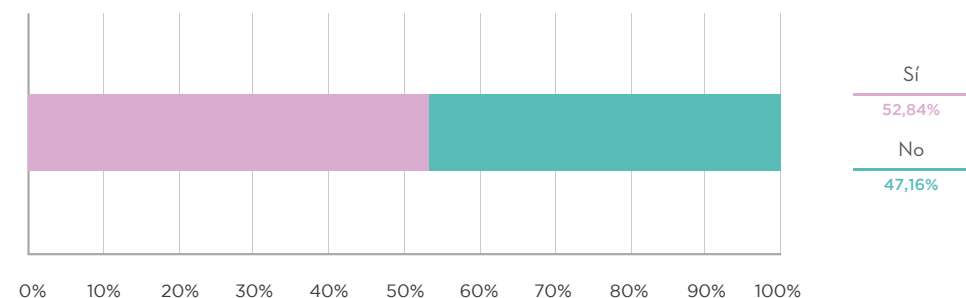


2.7 ¿Por qué?



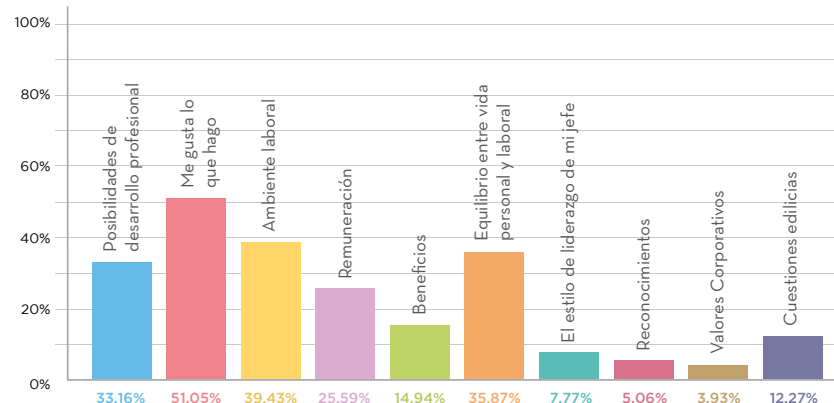
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

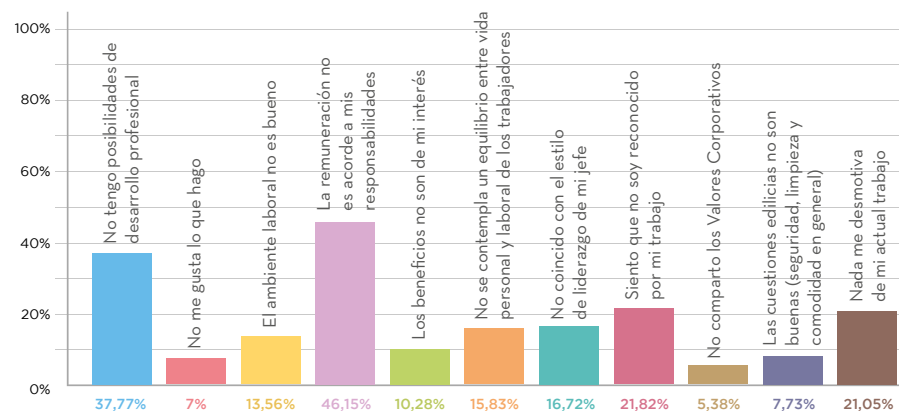


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

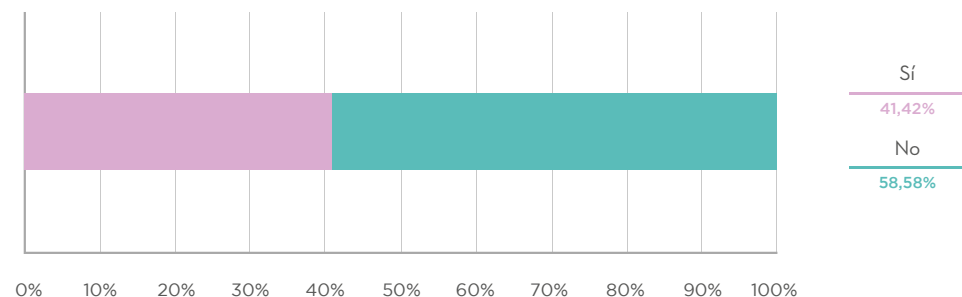


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

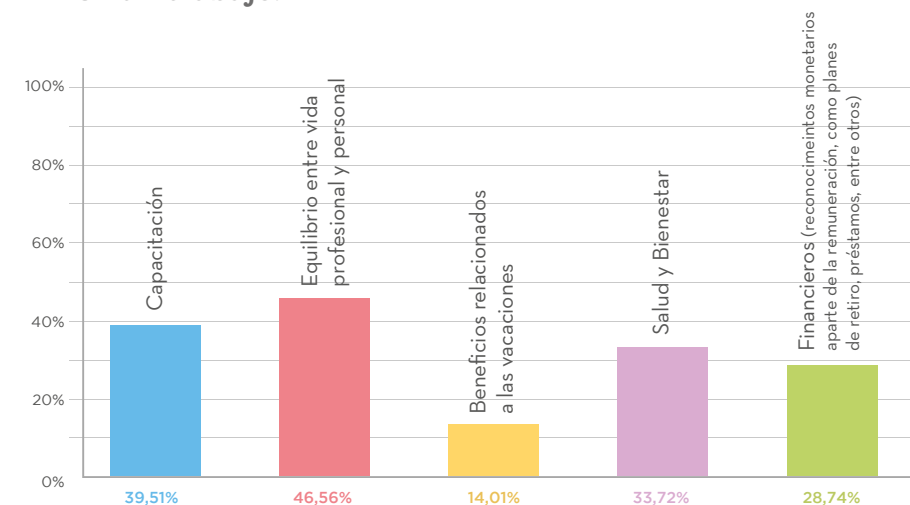


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

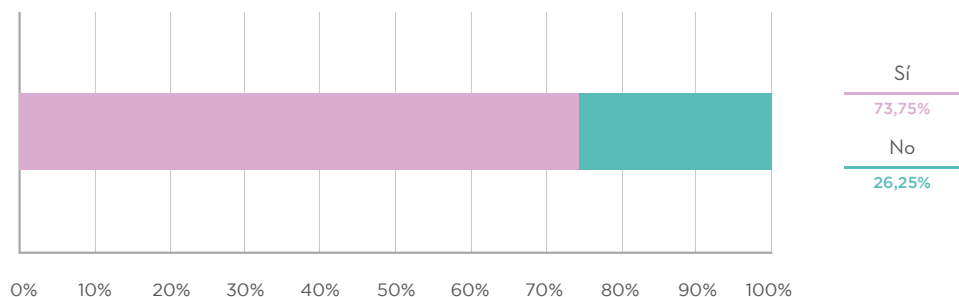


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

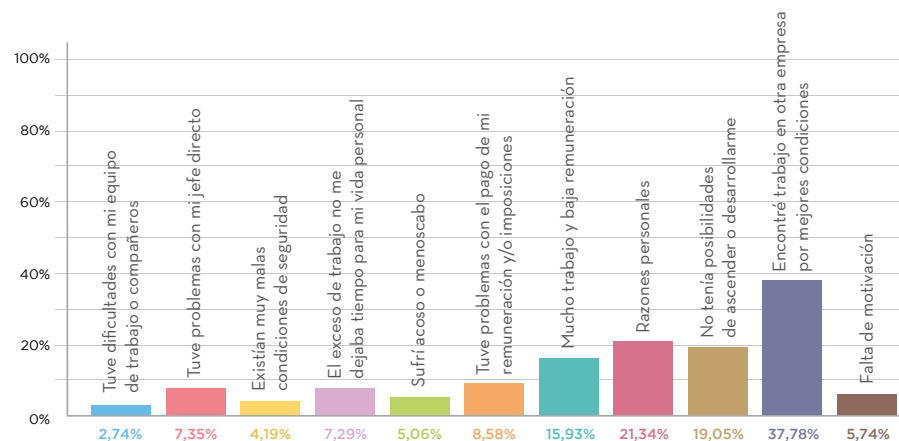


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

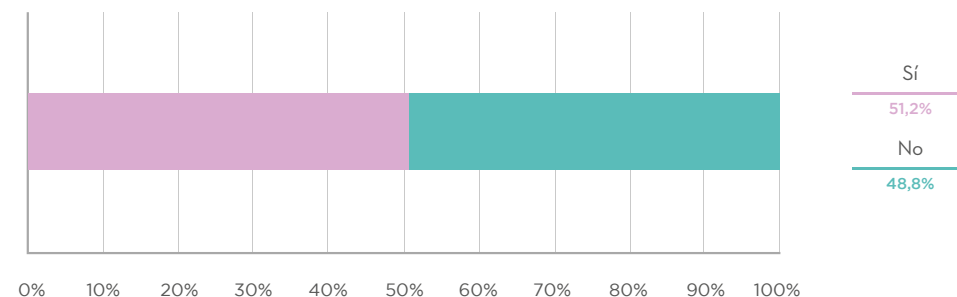
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



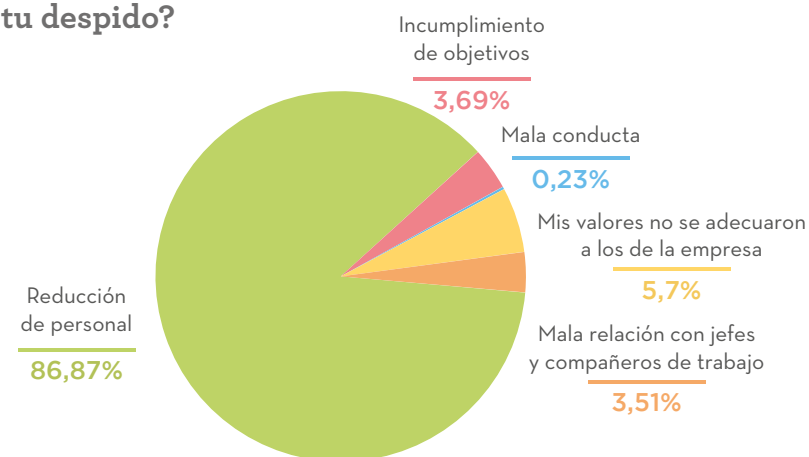
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

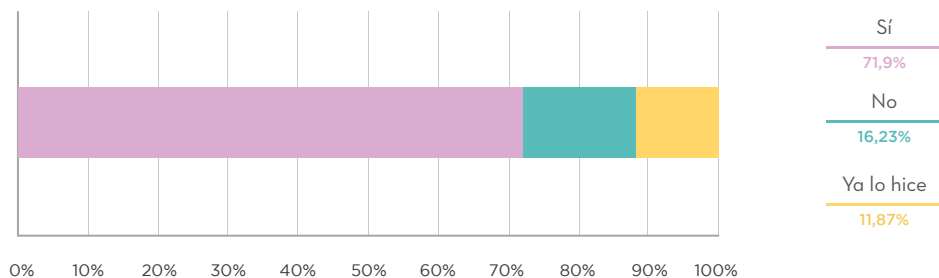


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

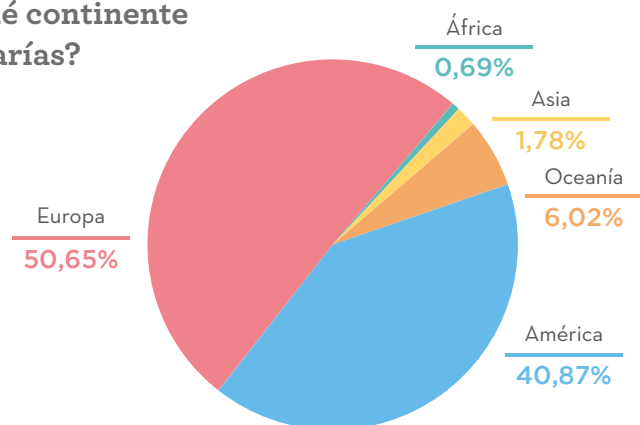


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

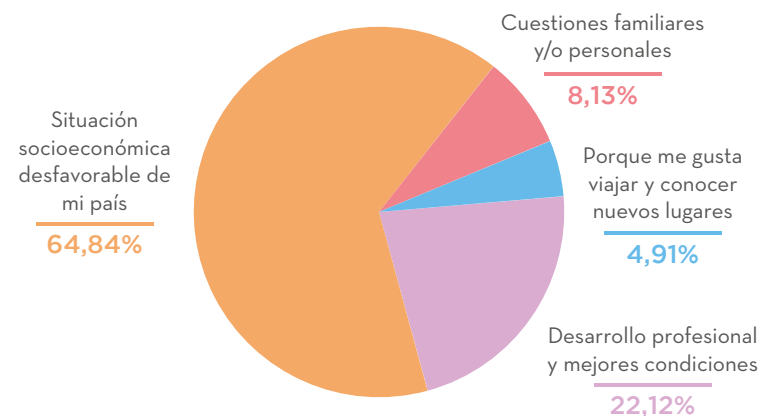
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



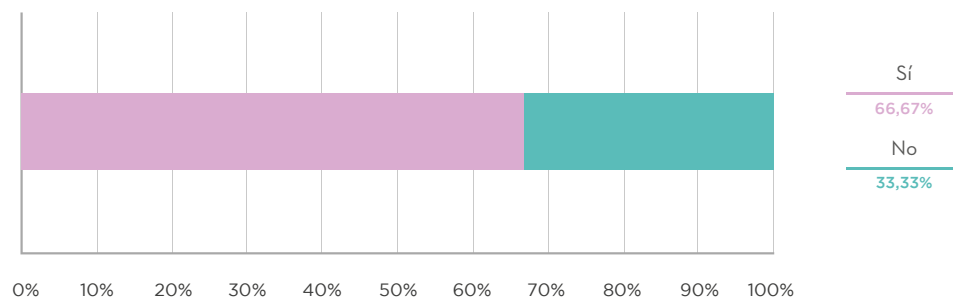
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

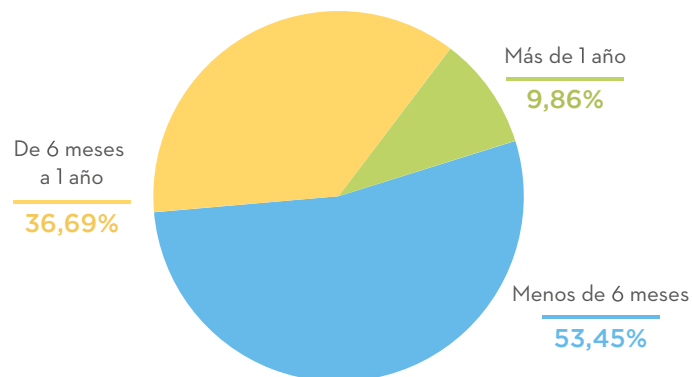
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

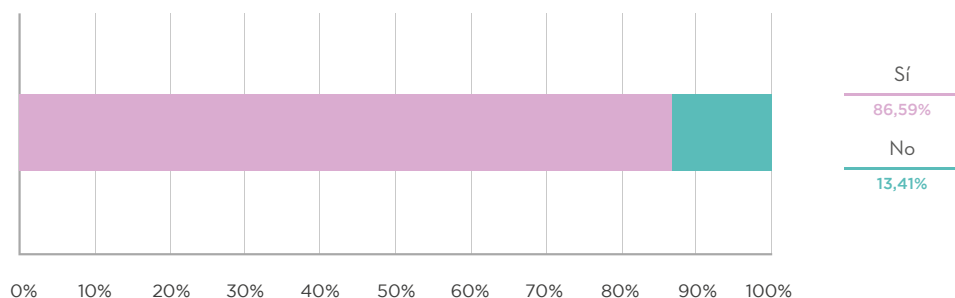


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

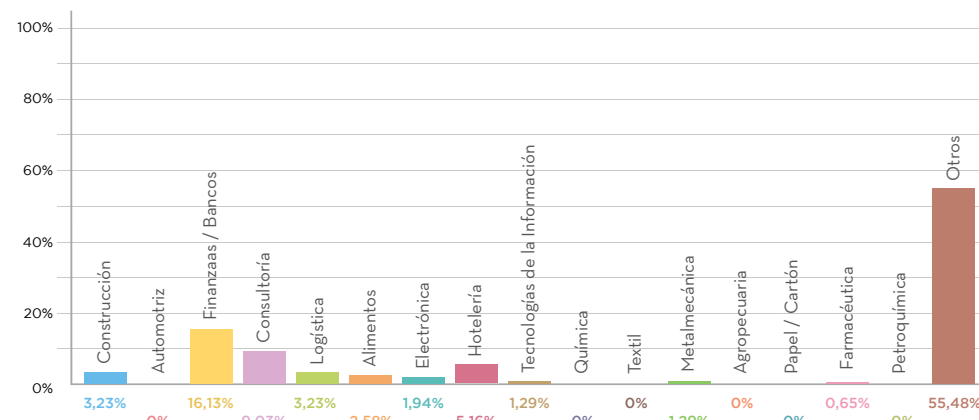
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



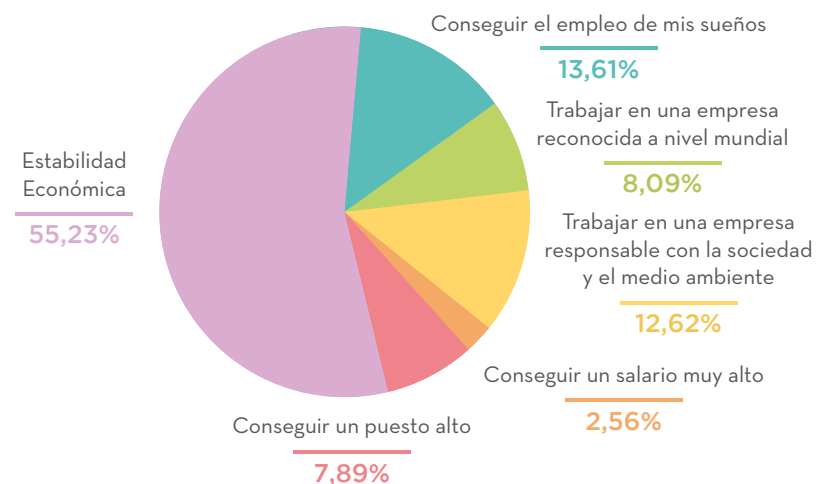
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

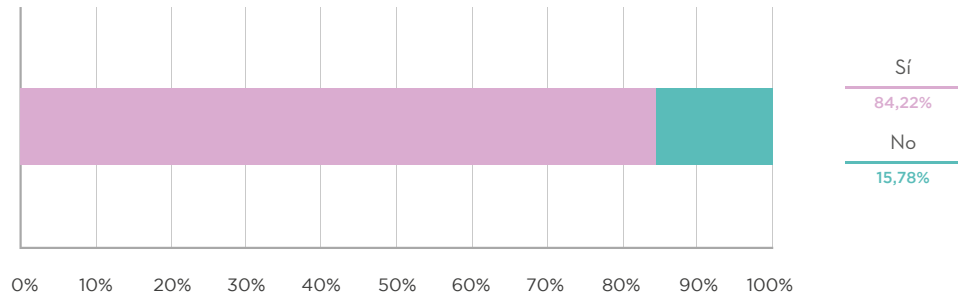


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

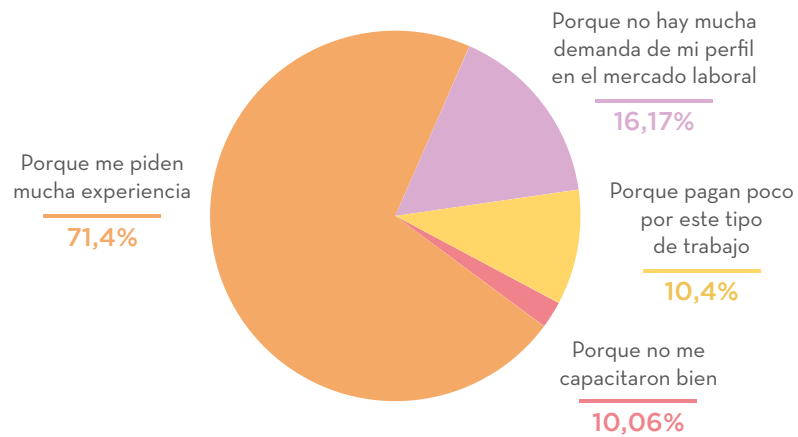


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

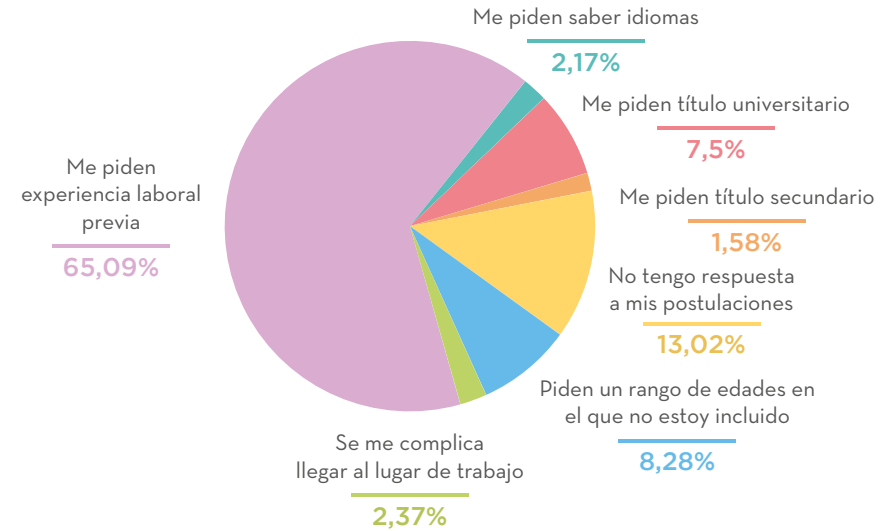
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



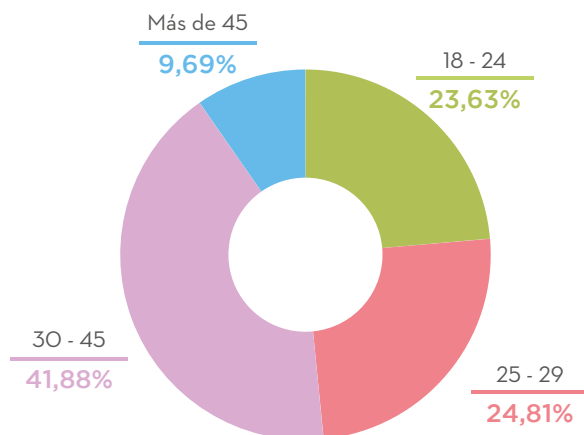


THE ADECCO GROUP

Colombia

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

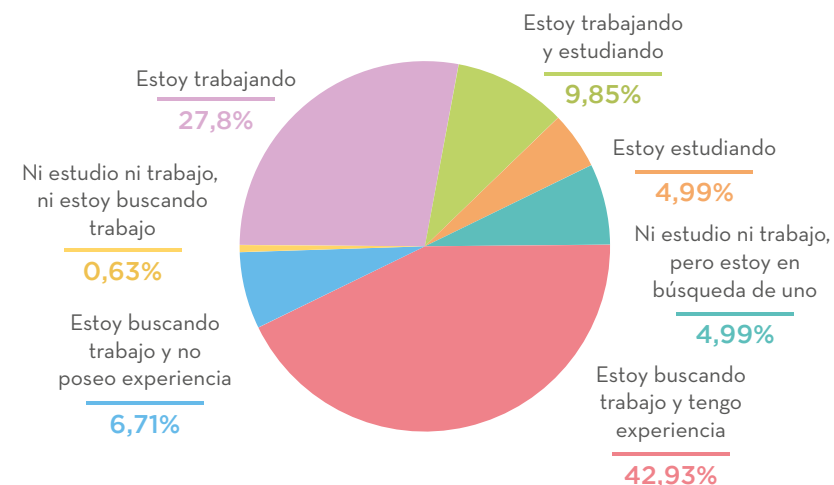
1.1 Ubica tu rango de edad



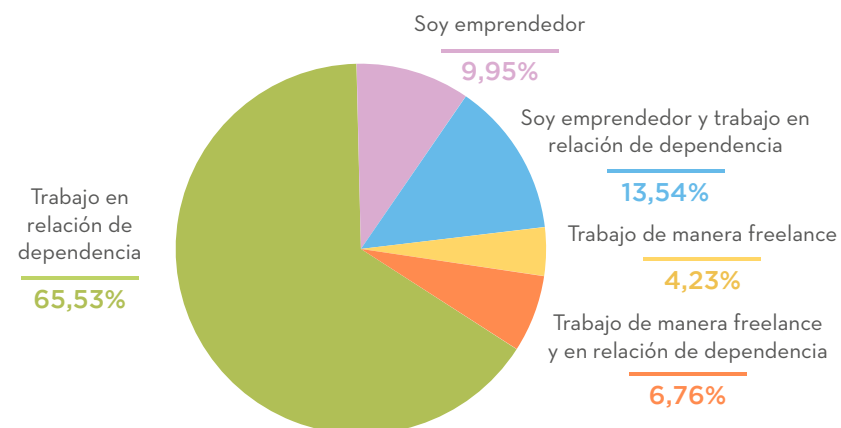
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

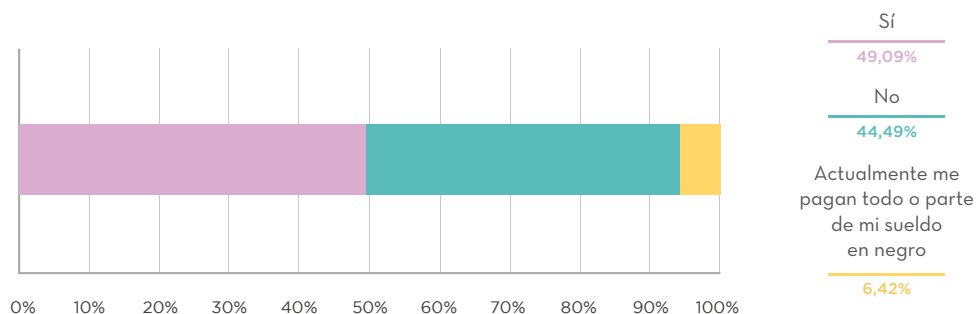


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

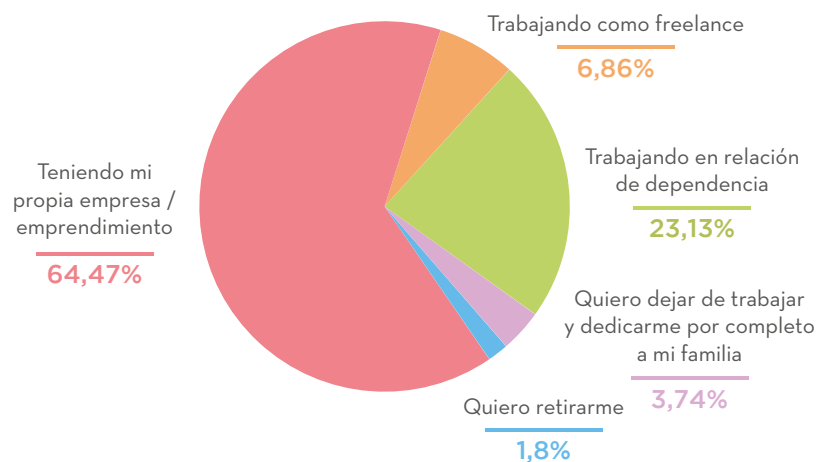


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

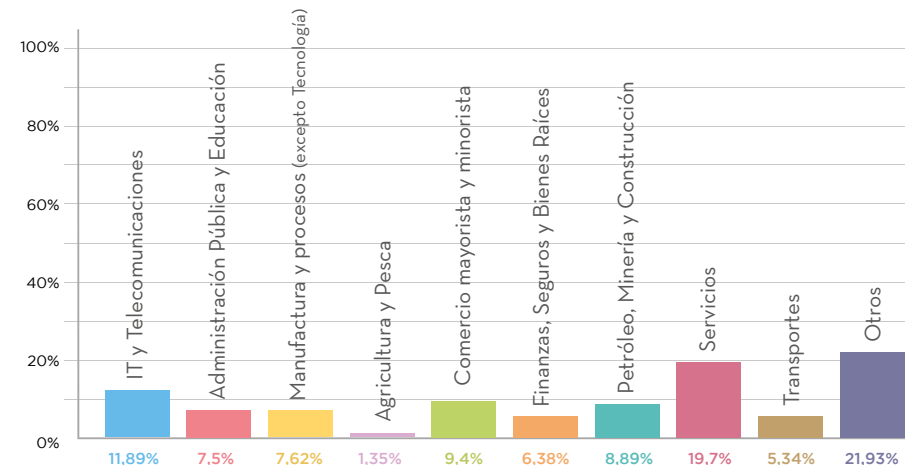
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



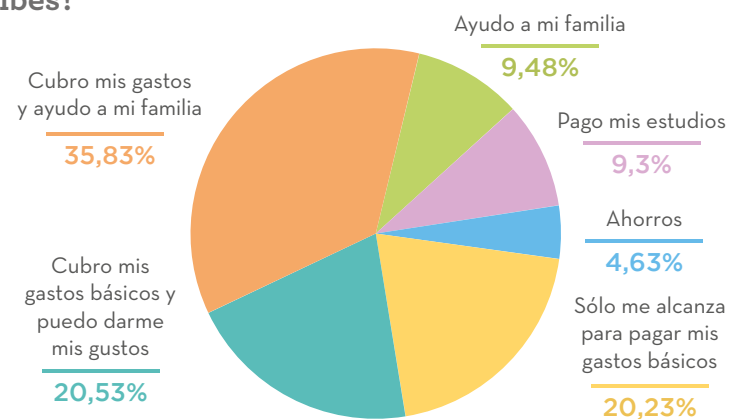
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

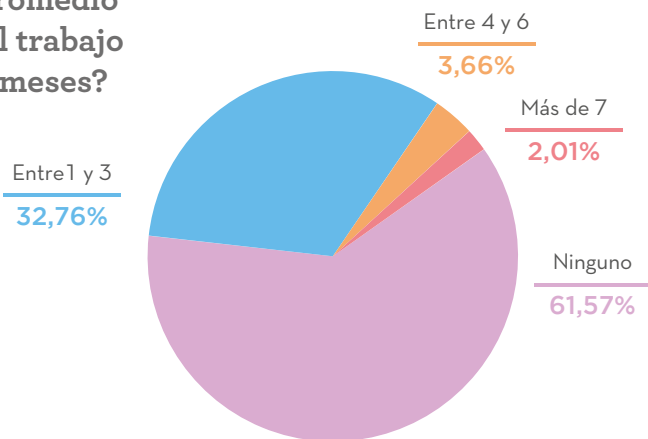


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

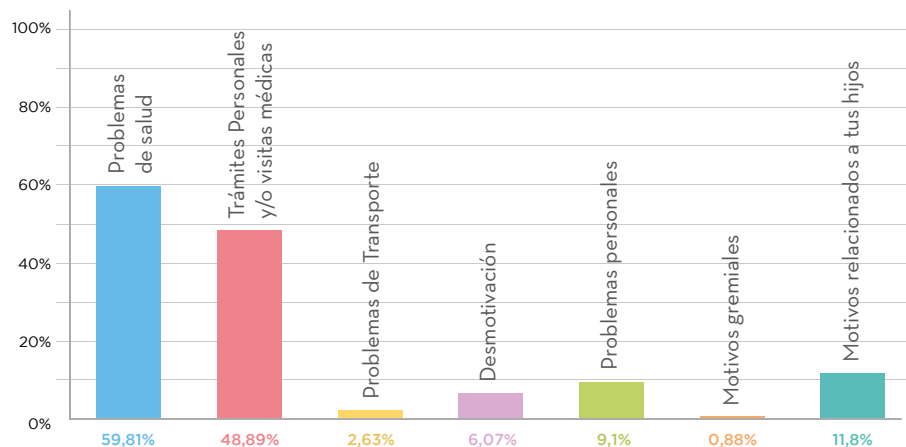


2 • AUSENTISMO

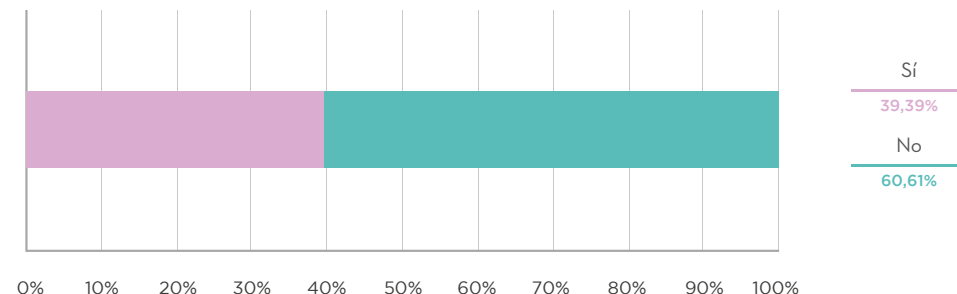
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



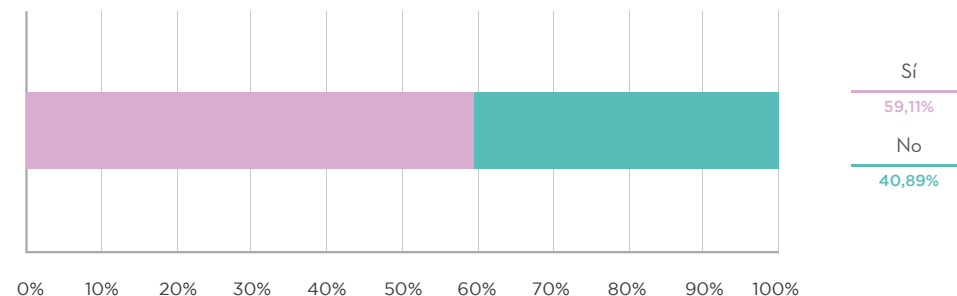
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

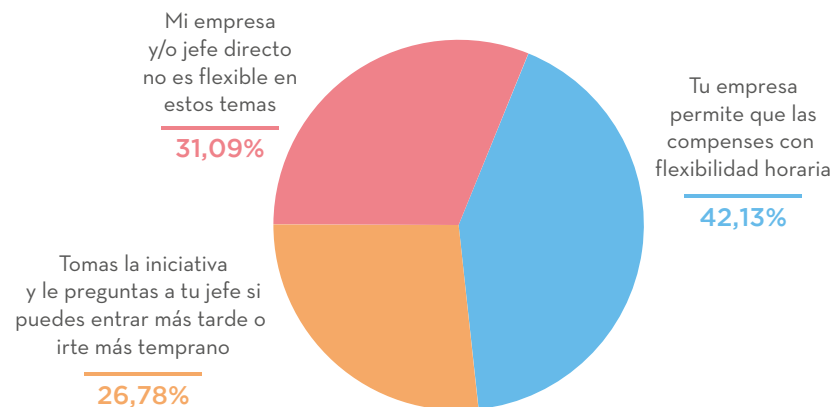


2.4 ¿Te las pagan?

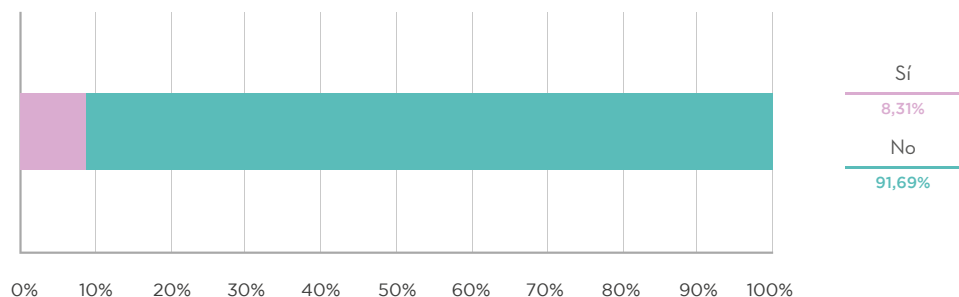


» 2 • AUSENTISMO

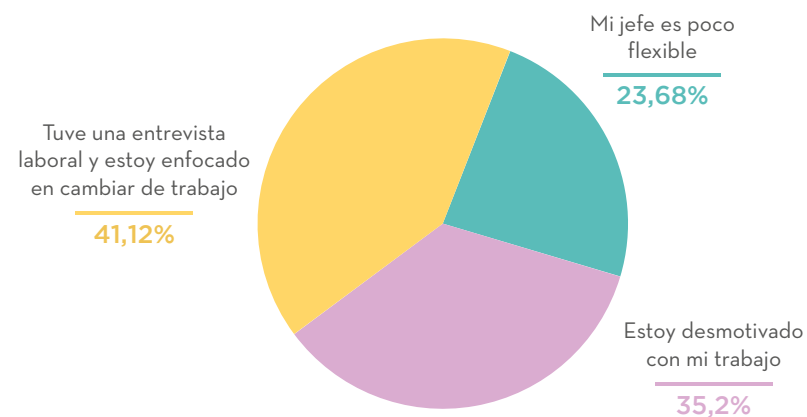
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

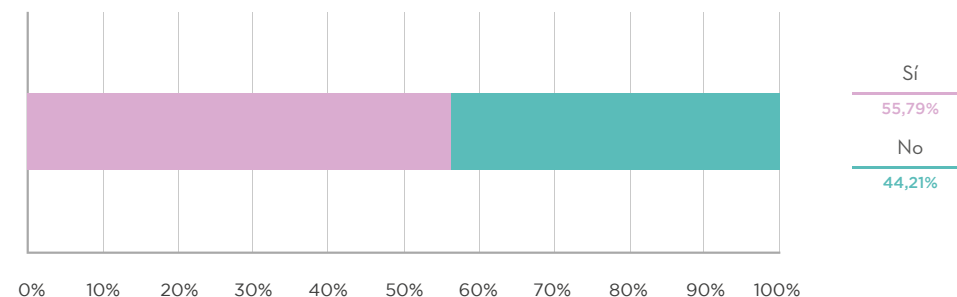


2.7 ¿Por qué?



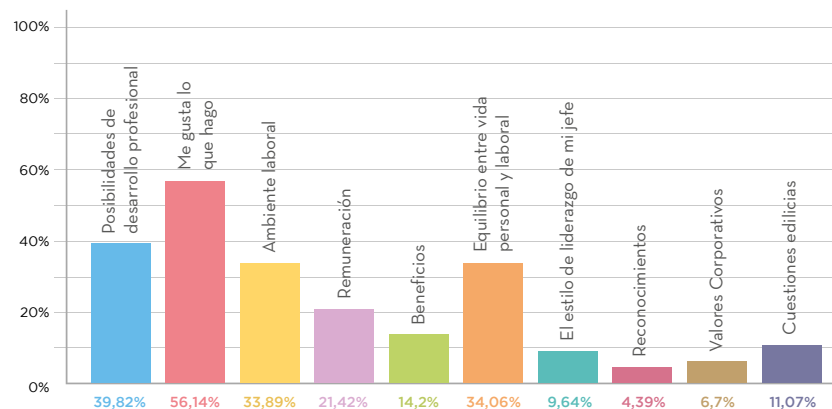
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

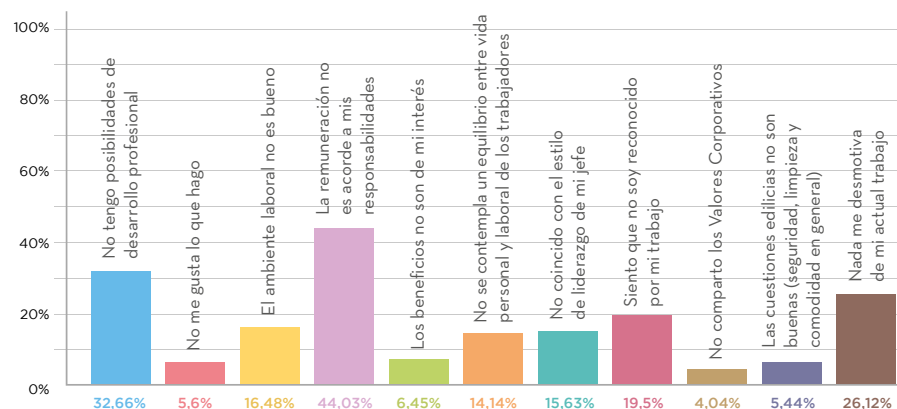


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

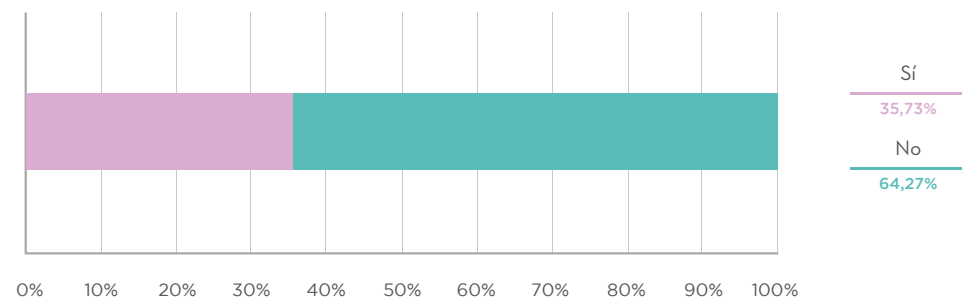


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

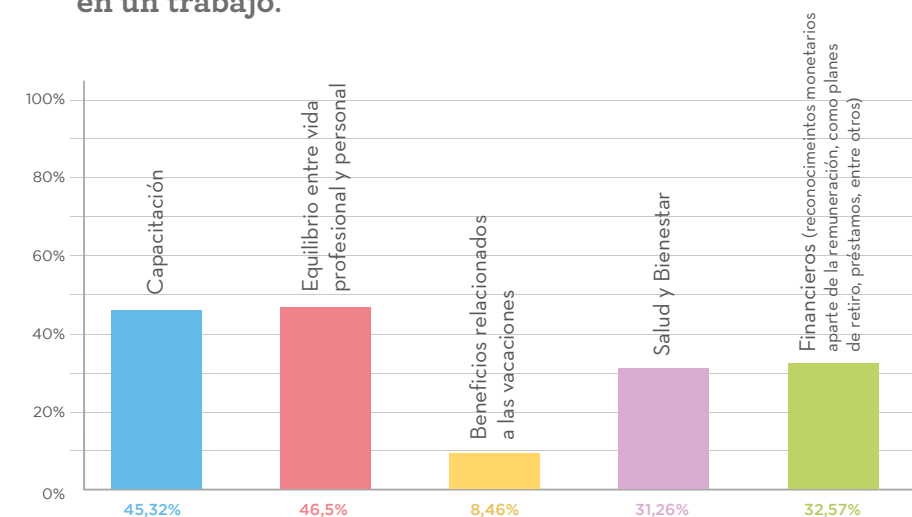


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

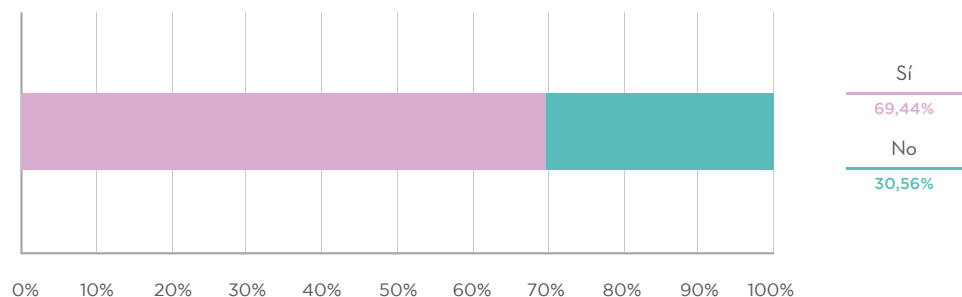


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

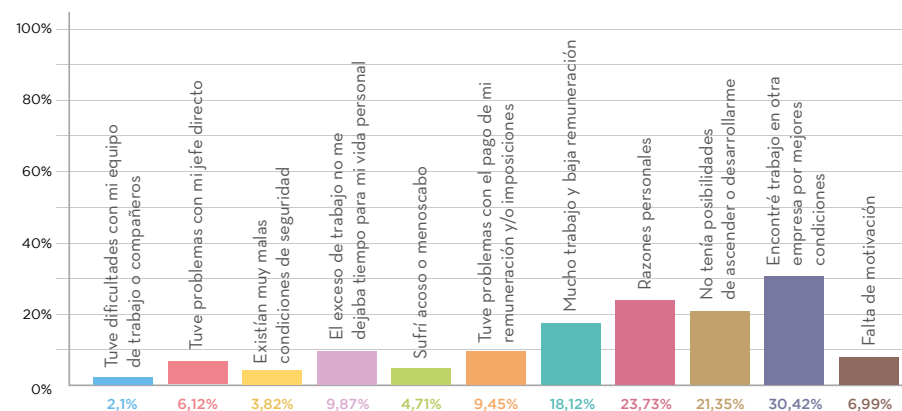


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

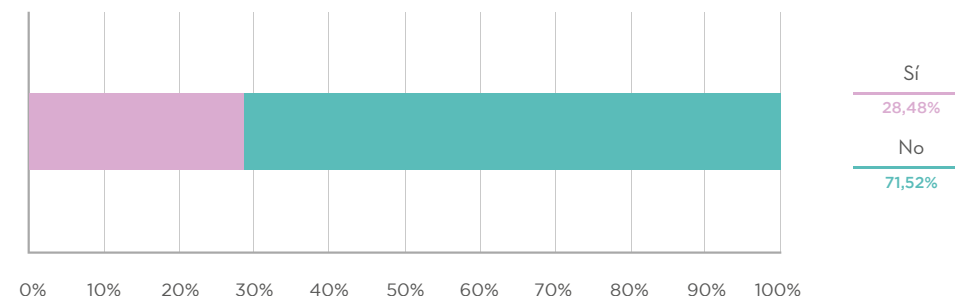
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



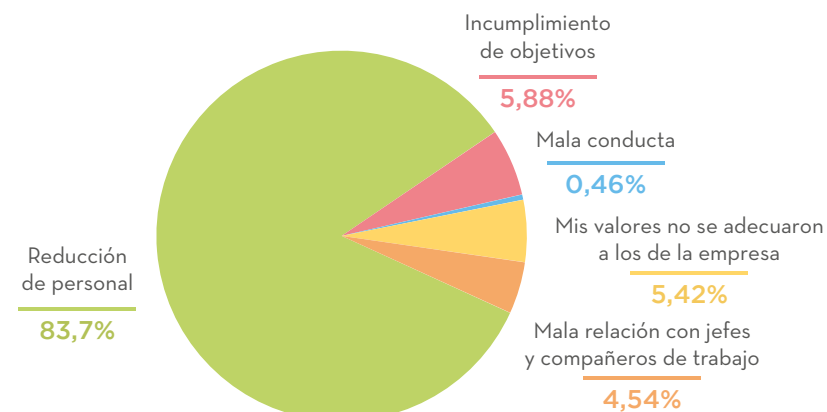
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

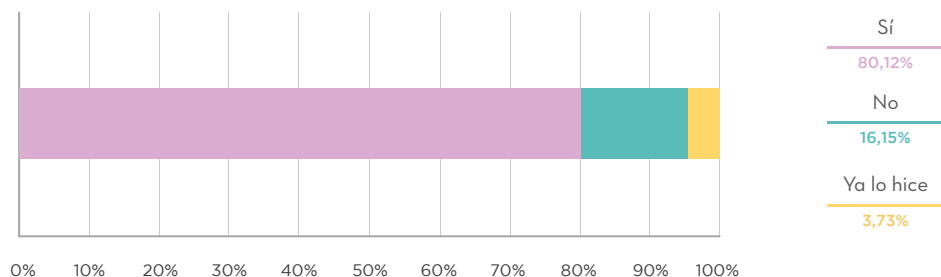


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

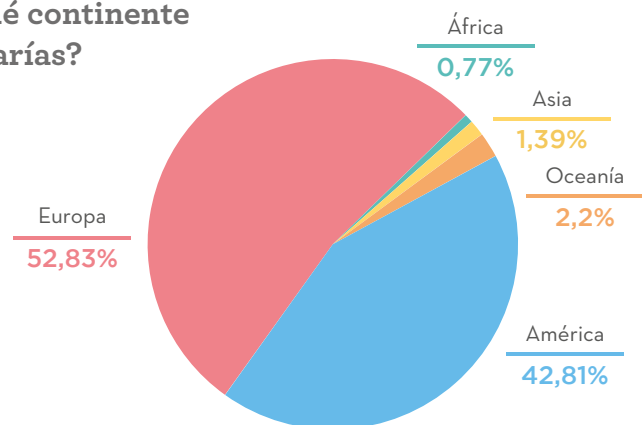


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

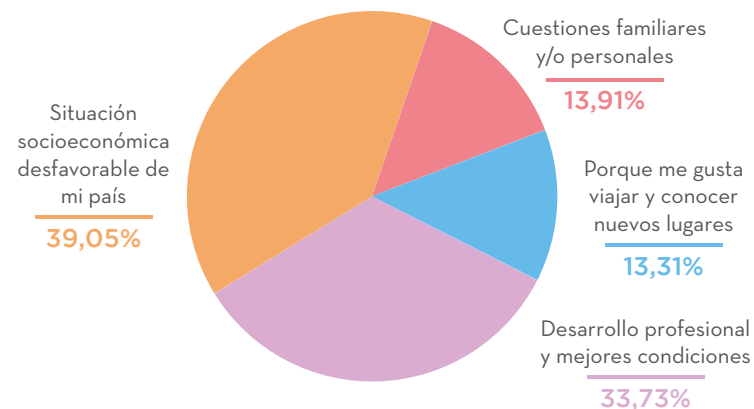
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



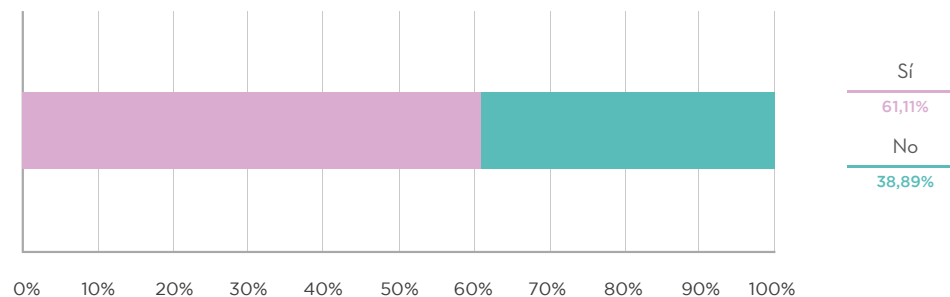
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

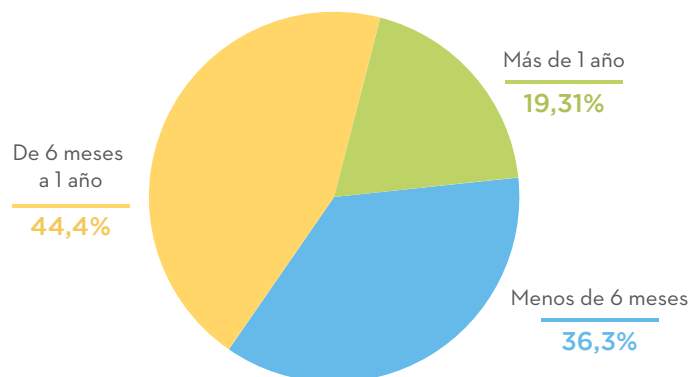
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

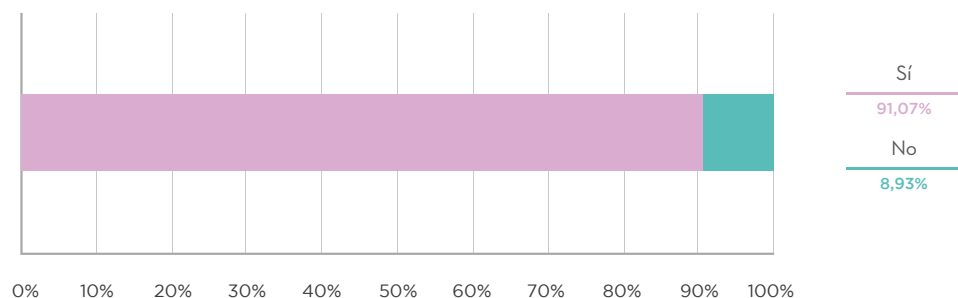


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

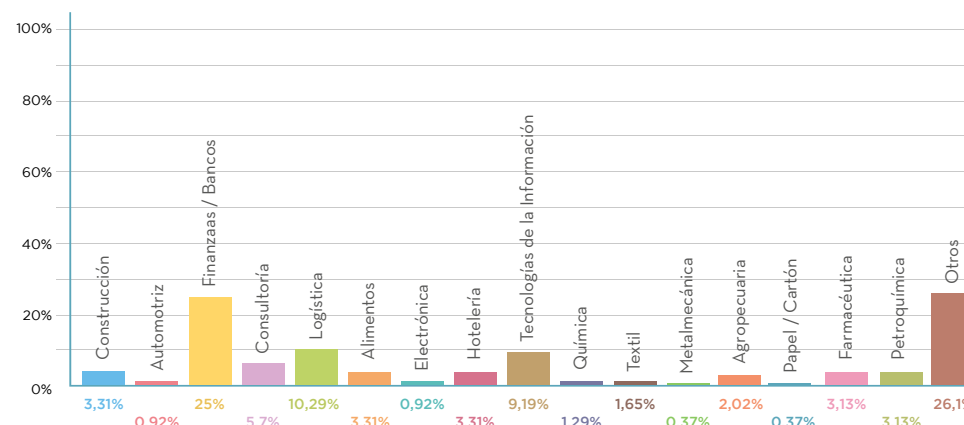
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



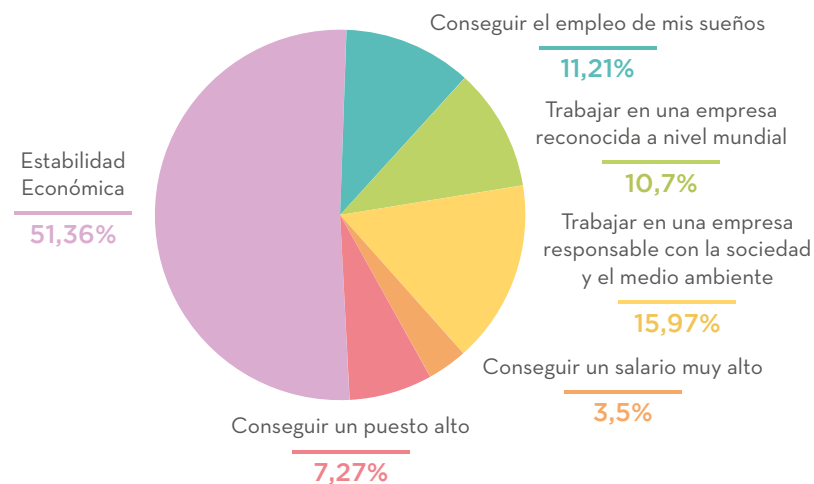
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

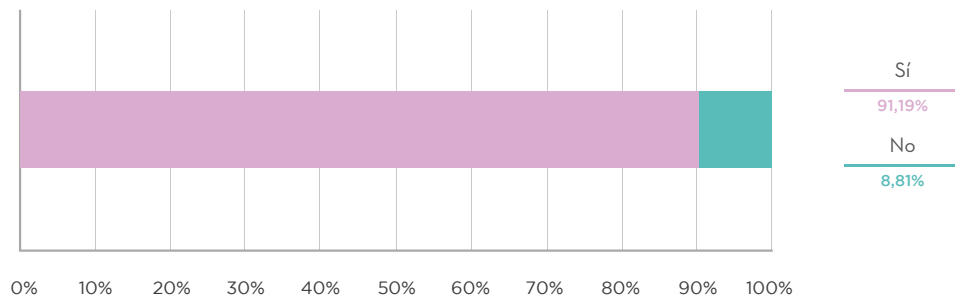


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

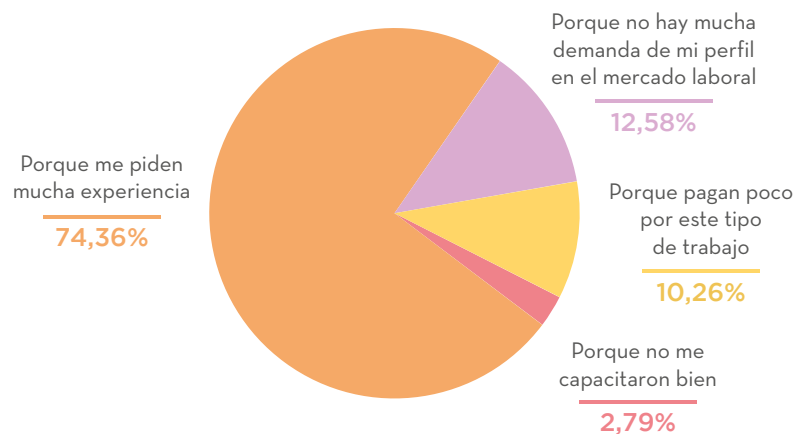


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

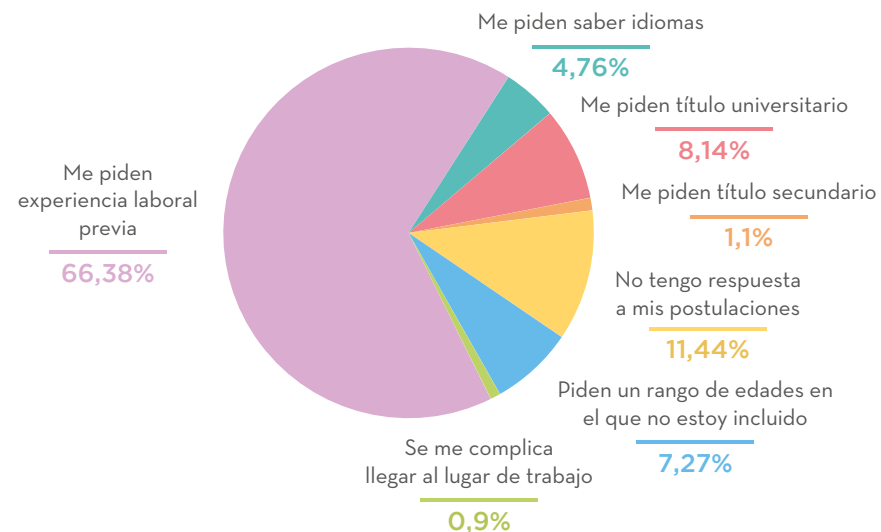
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



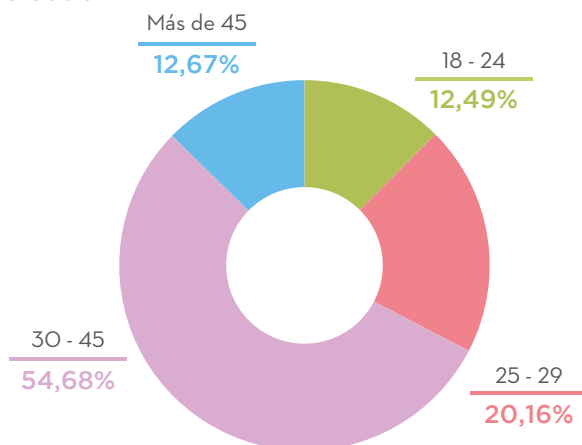


THE ADECCO GROUP

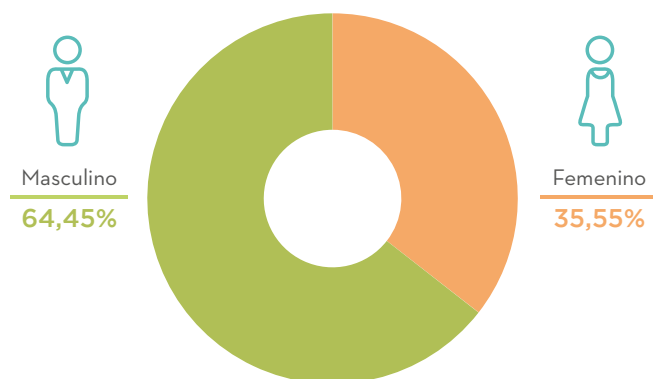
Ecuador

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

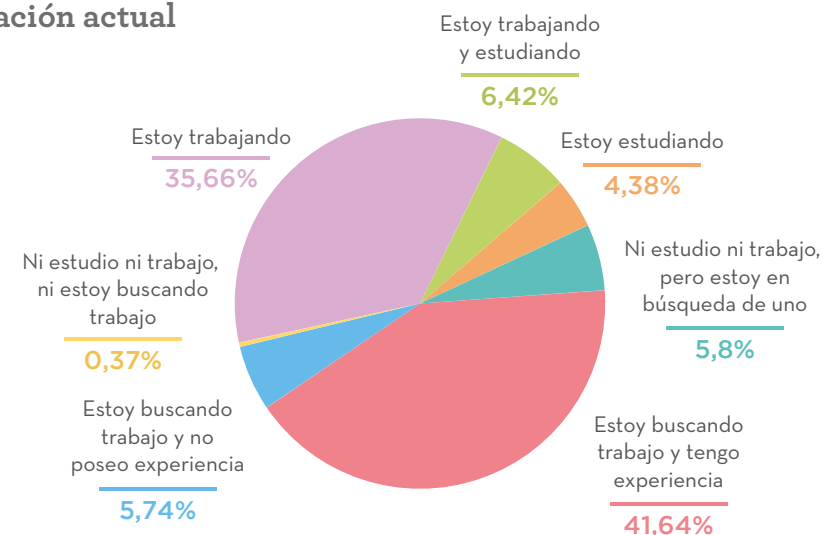
1.1 Ubica tu rango de edad



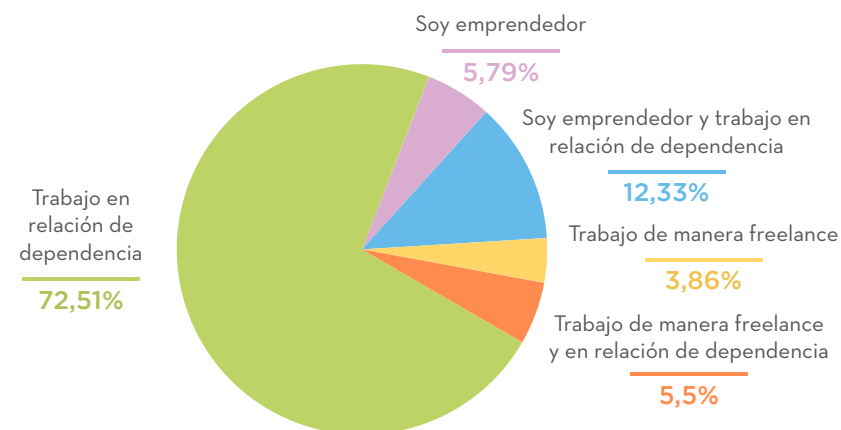
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

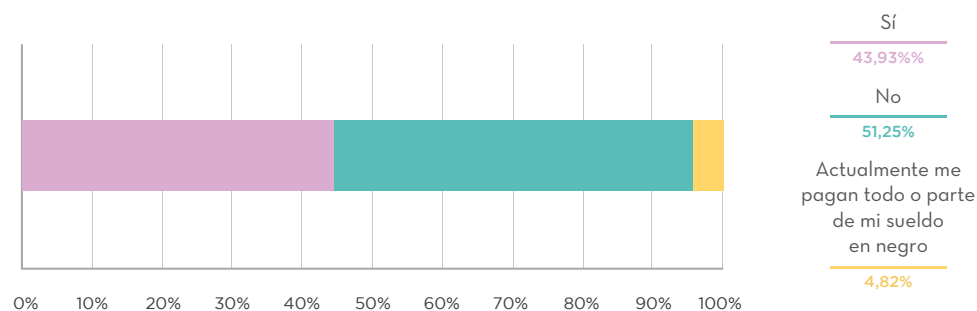


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

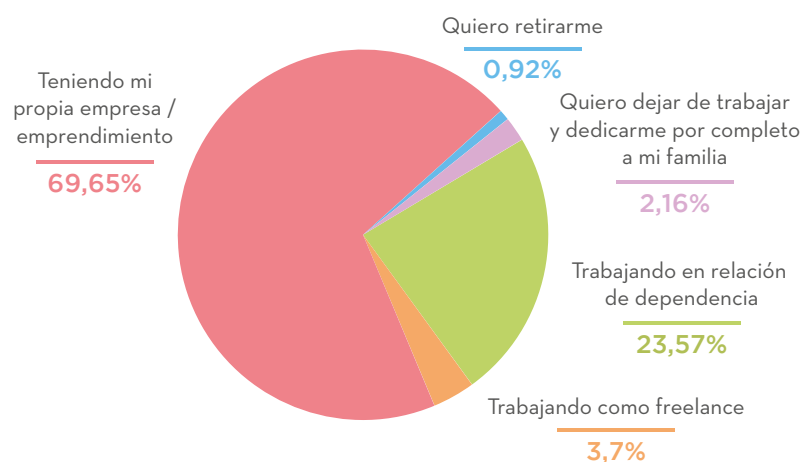


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

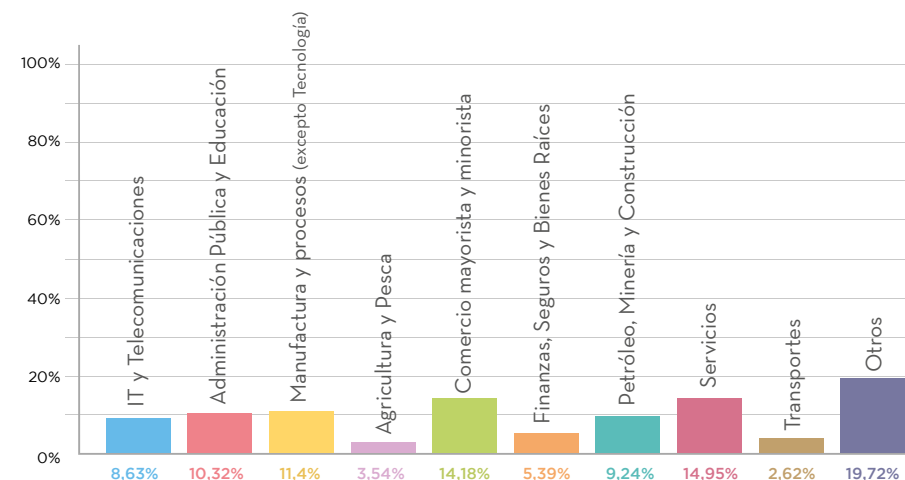
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



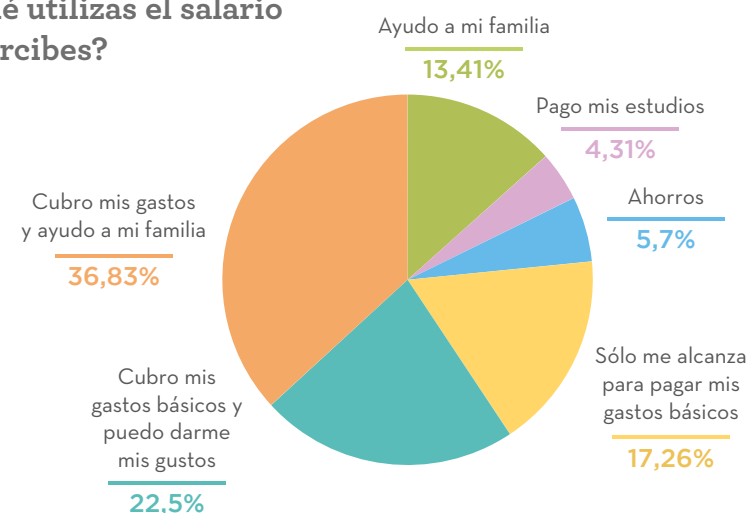
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

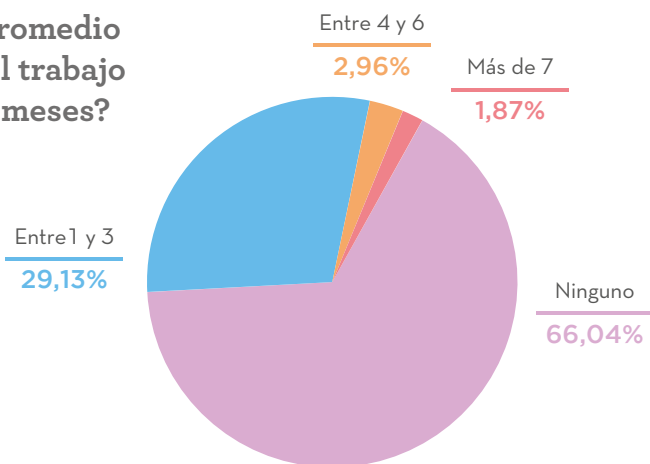


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

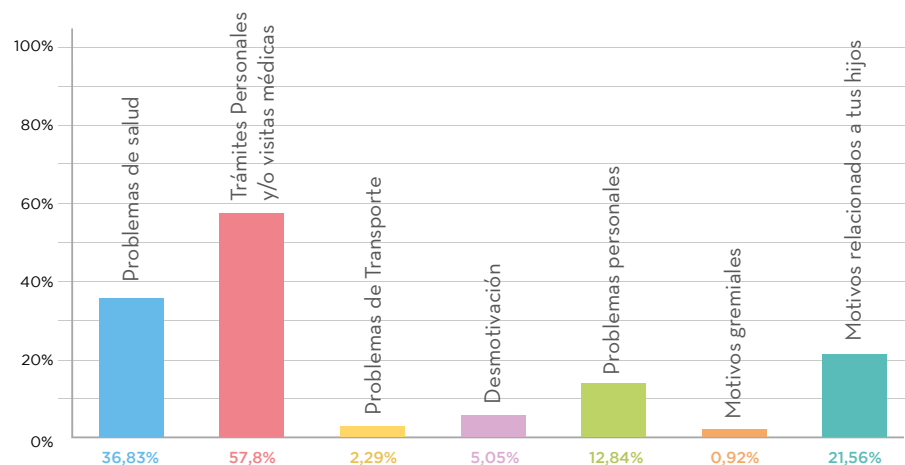


2 • AUSENTISMO

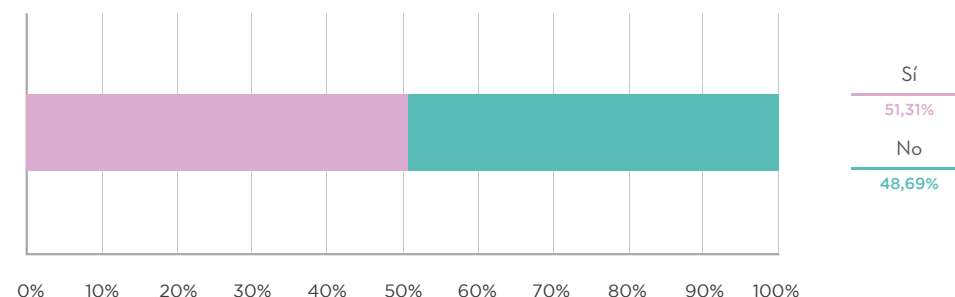
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



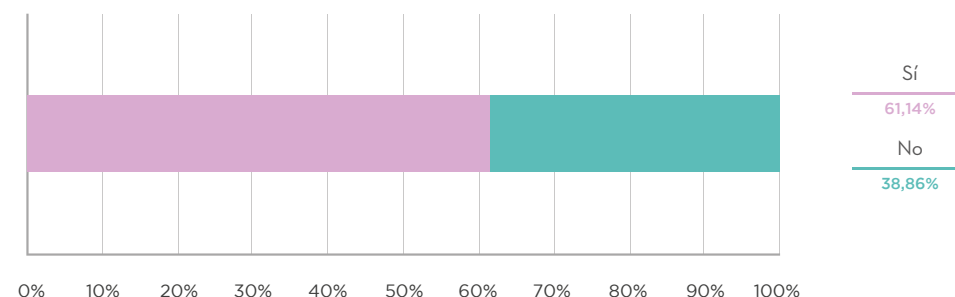
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

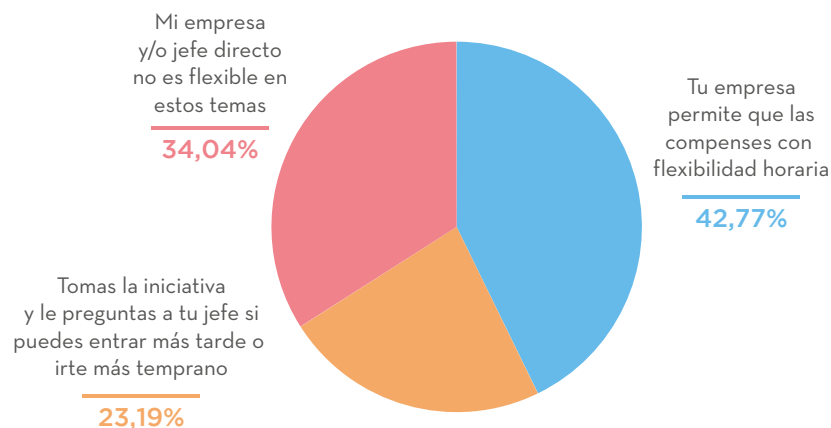


2.4 ¿Te las pagan?

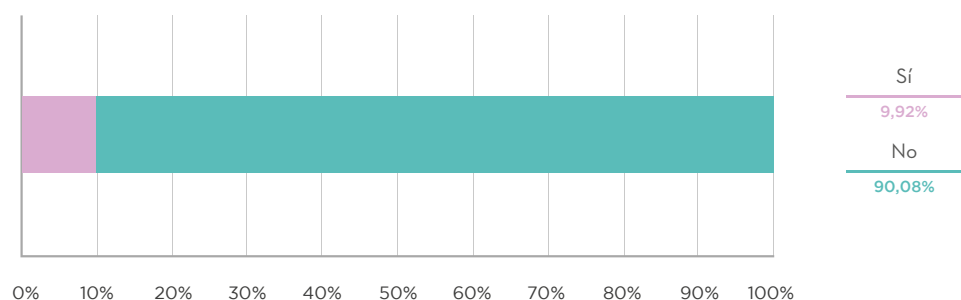


» 2 • AUSENTISMO

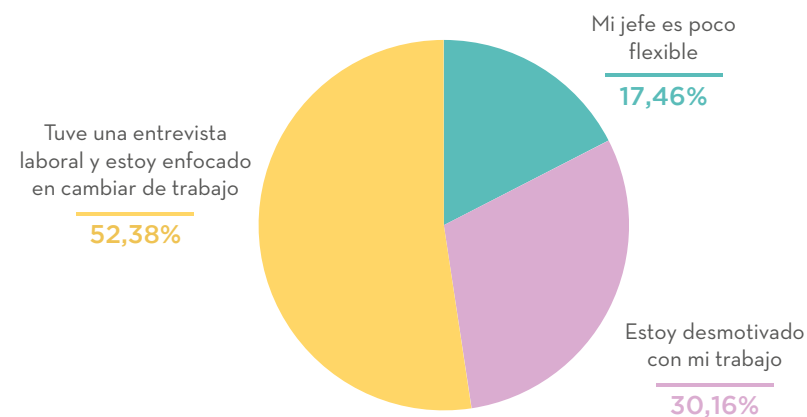
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

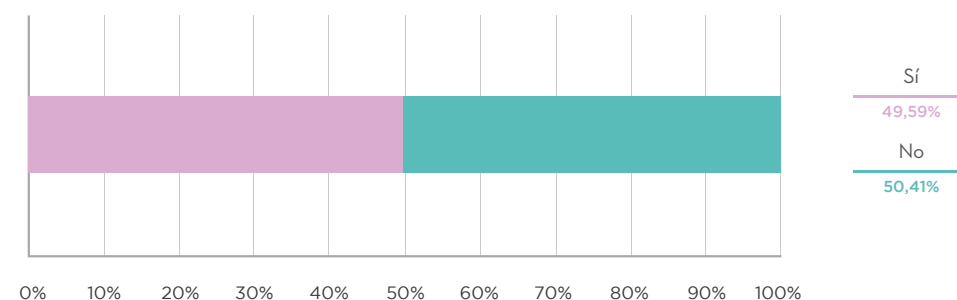


2.7 ¿Por qué?



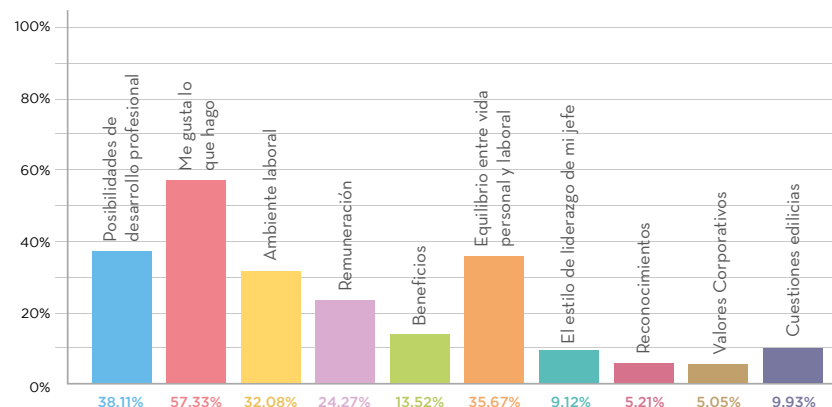
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

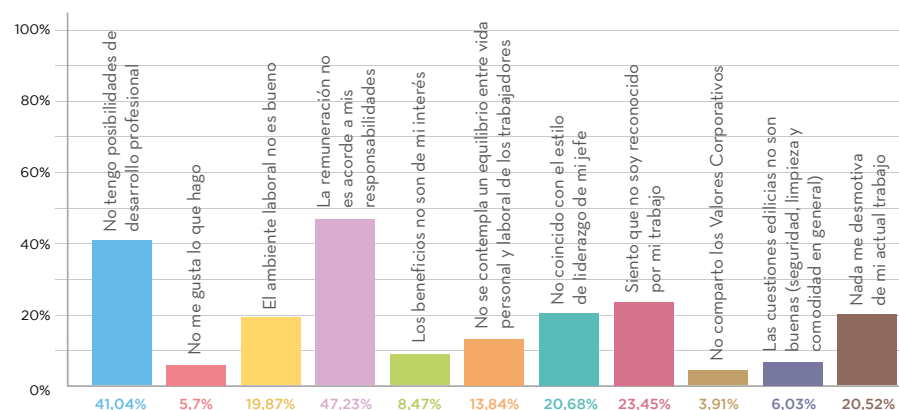


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

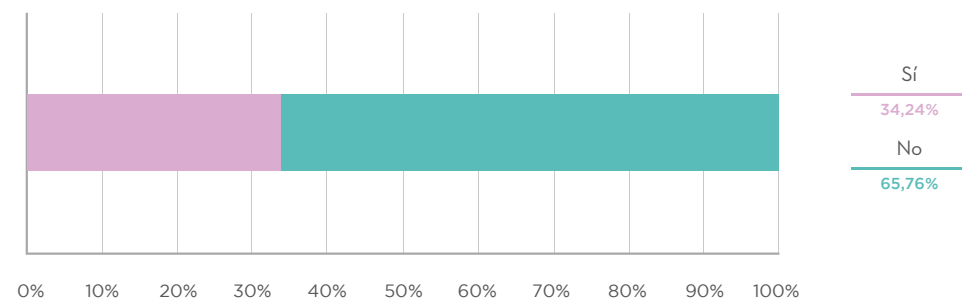


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

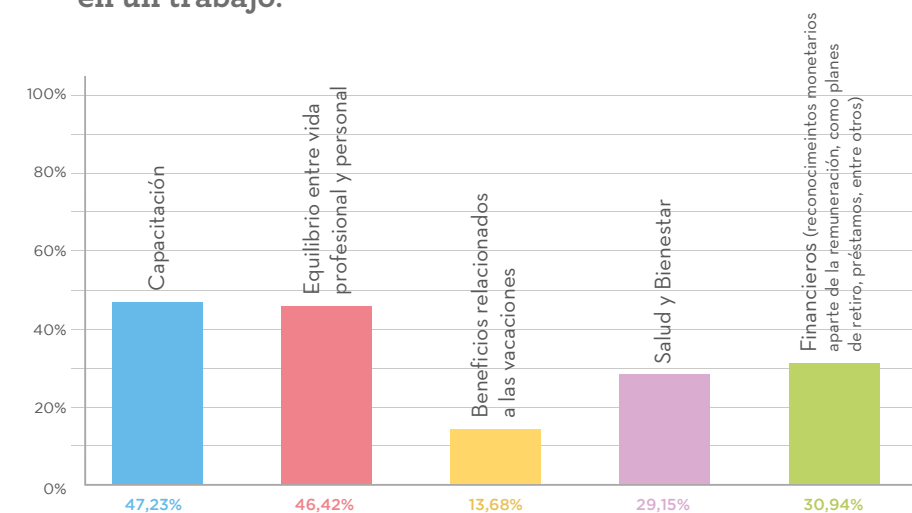


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

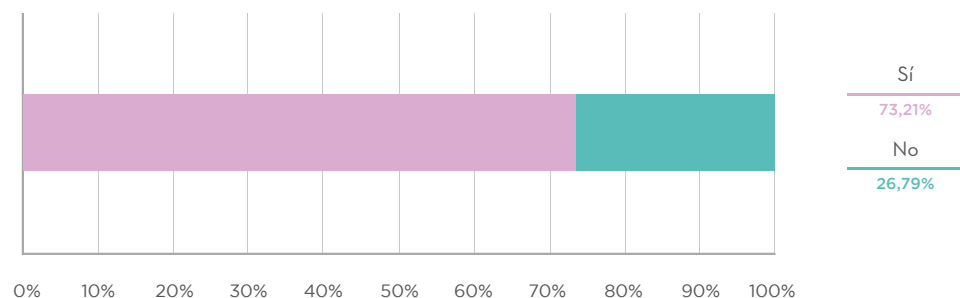


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

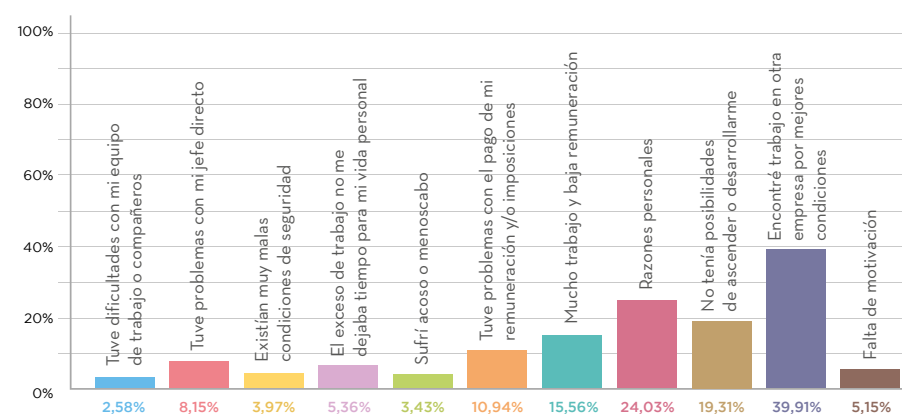


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

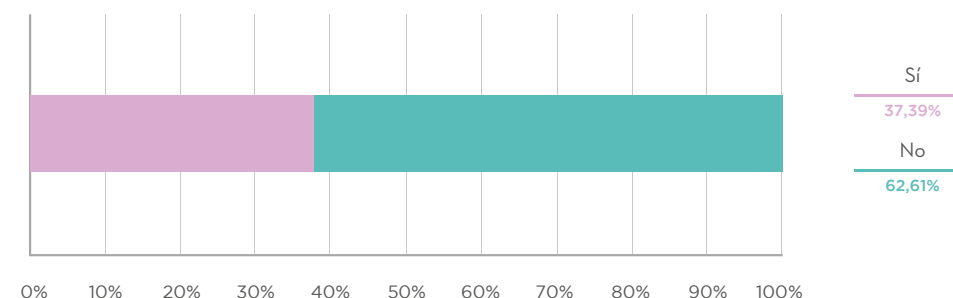
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



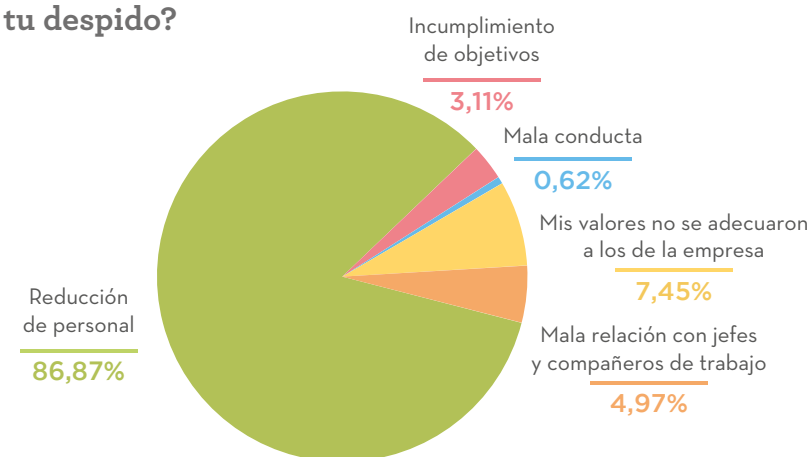
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

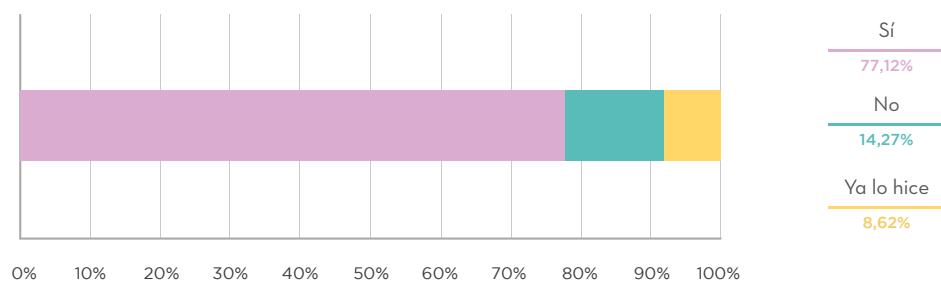


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

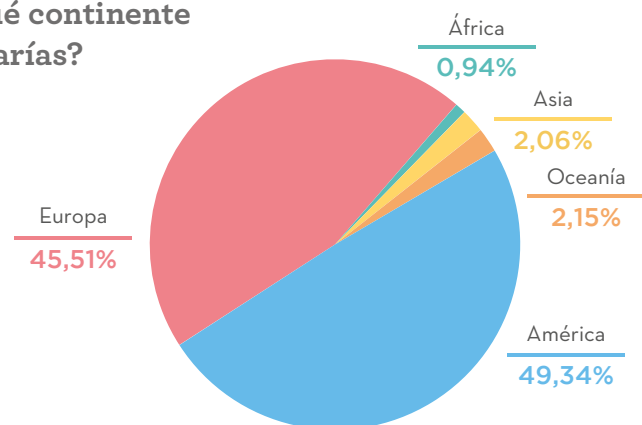


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

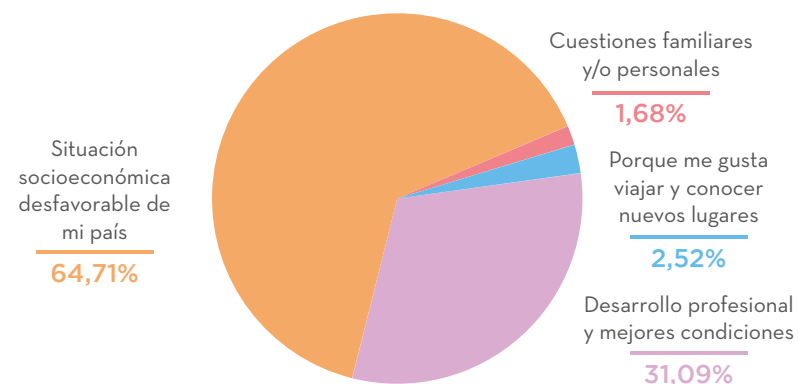
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



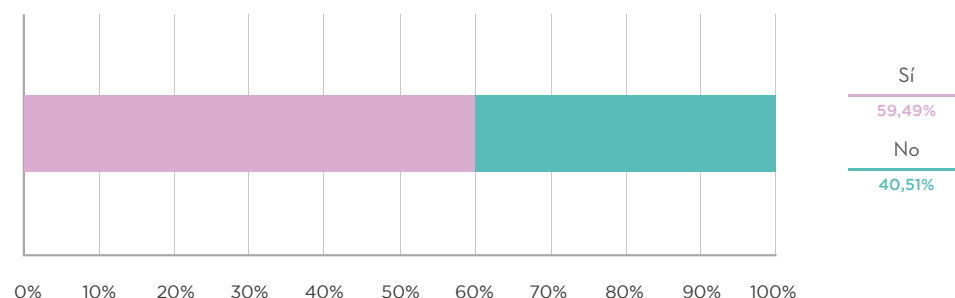
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

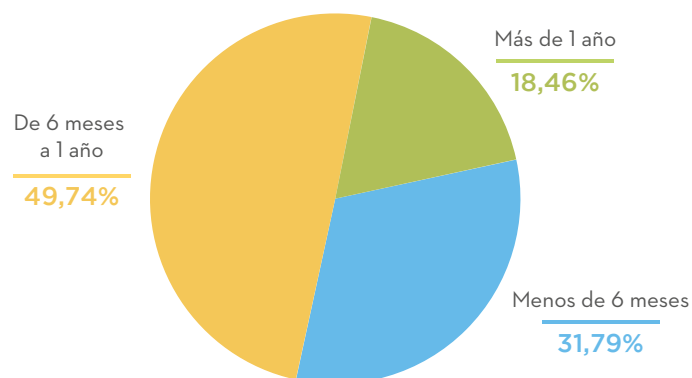
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

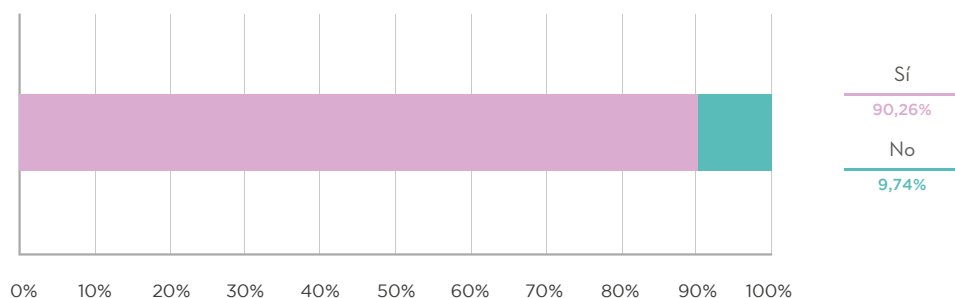


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

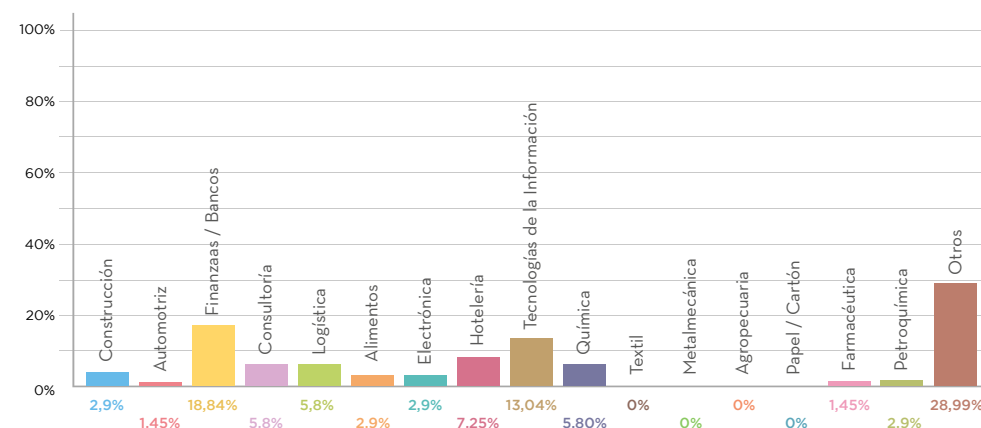
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



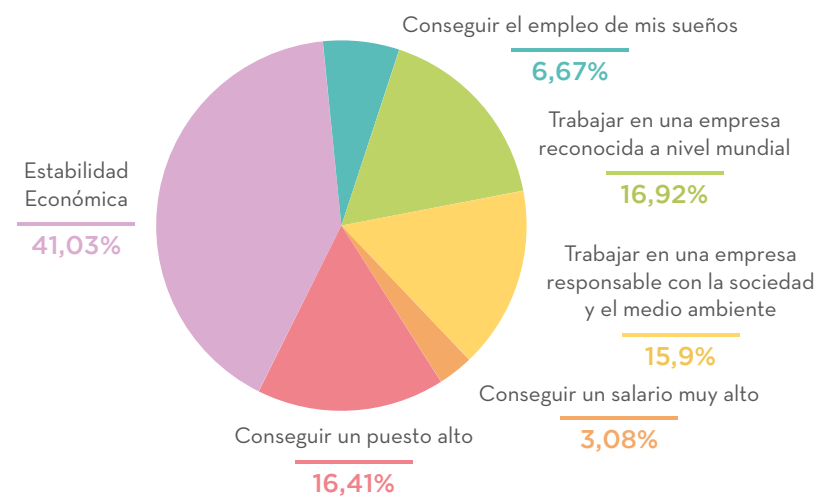
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

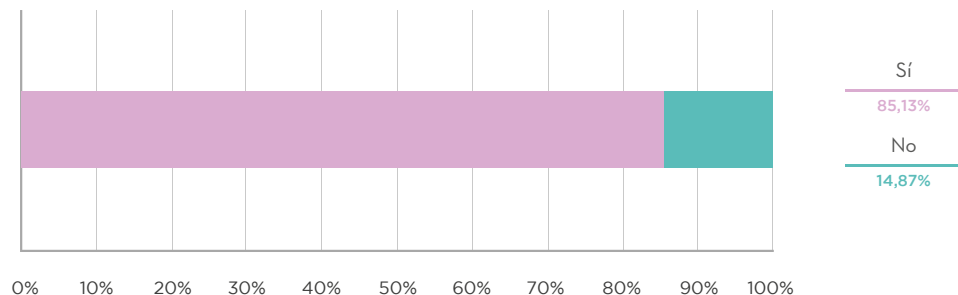


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

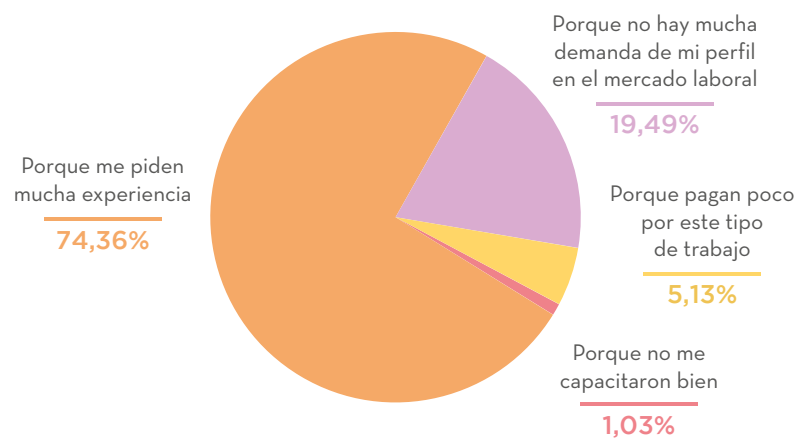


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

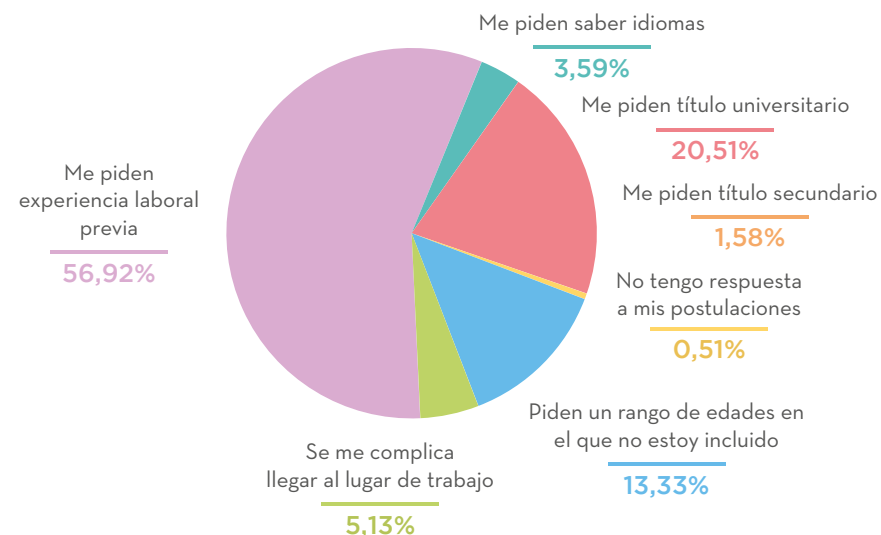
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



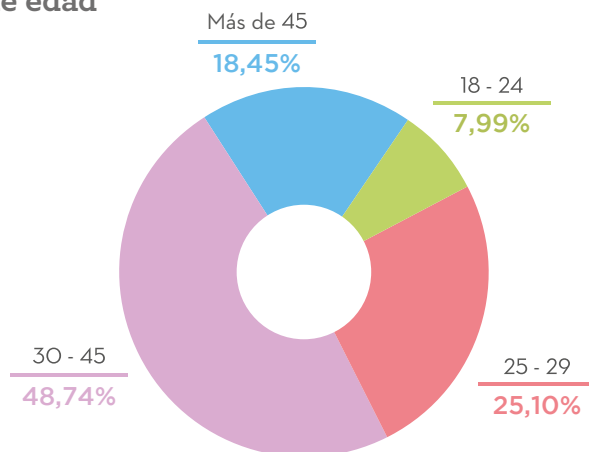


THE ADECCO GROUP

México

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

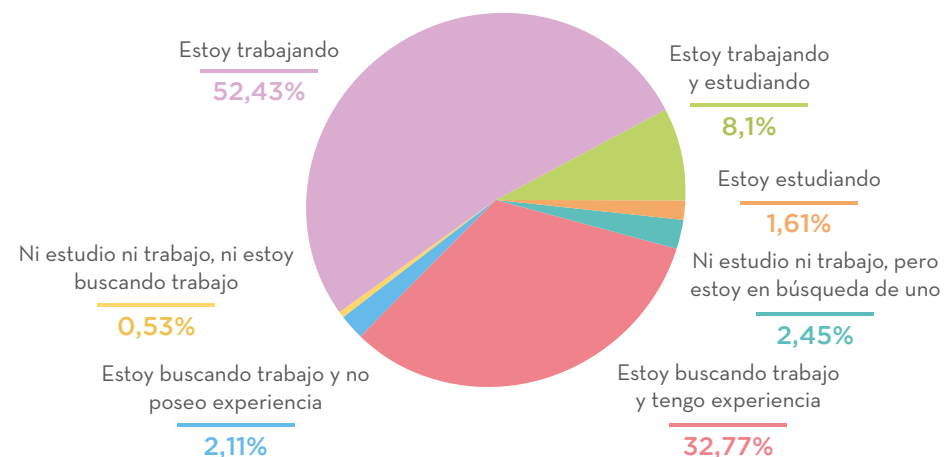
1.1 Ubica tu rango de edad



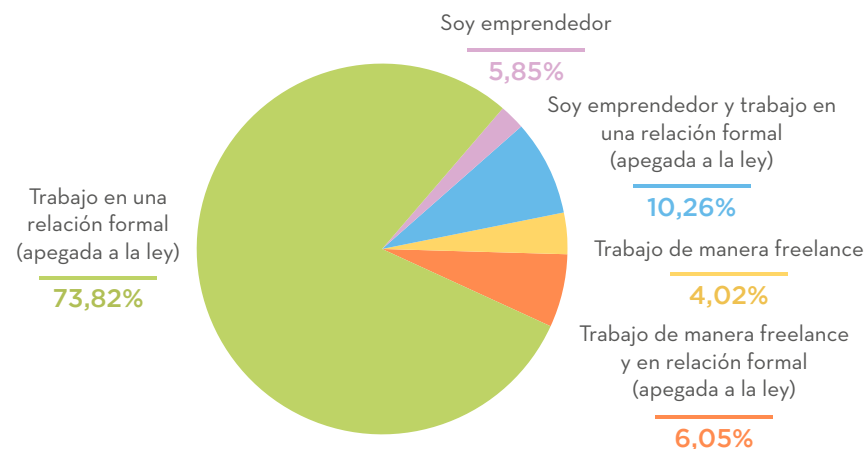
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

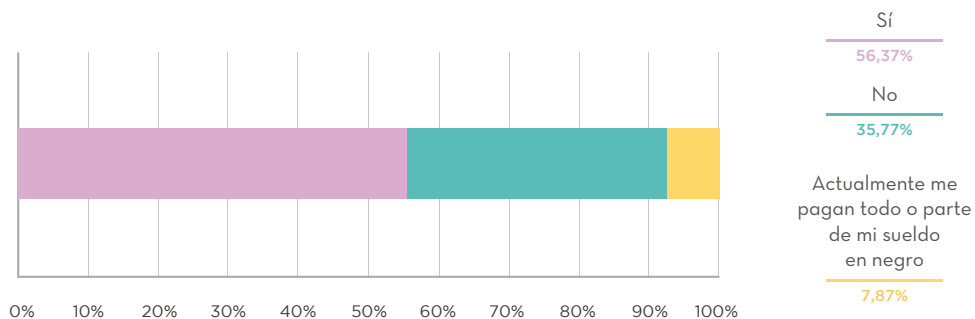


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

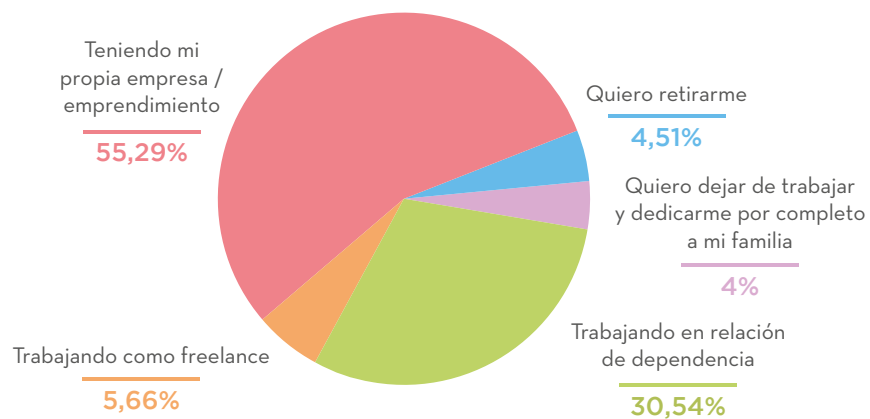


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

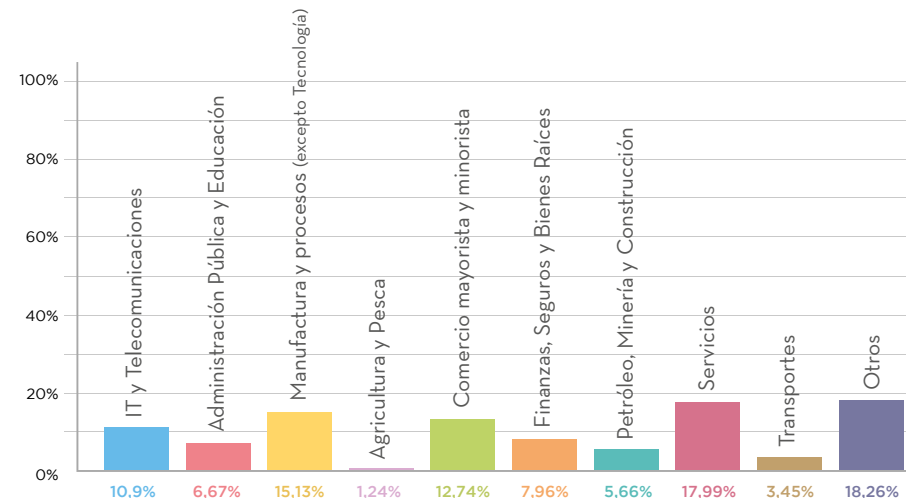
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



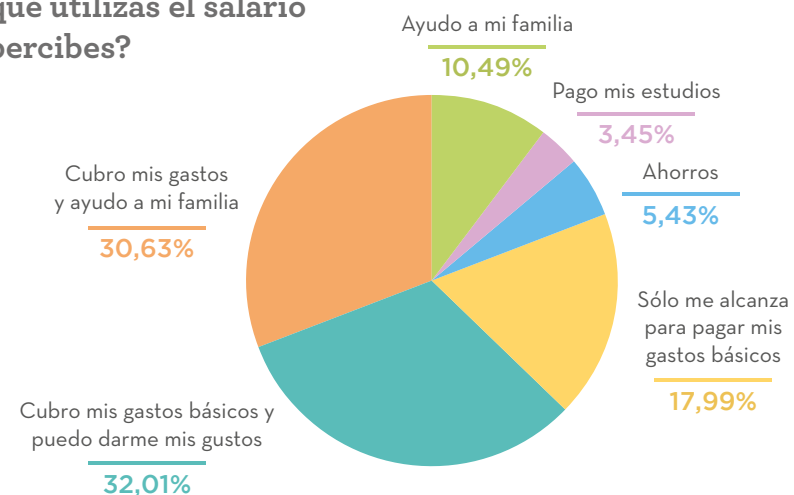
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

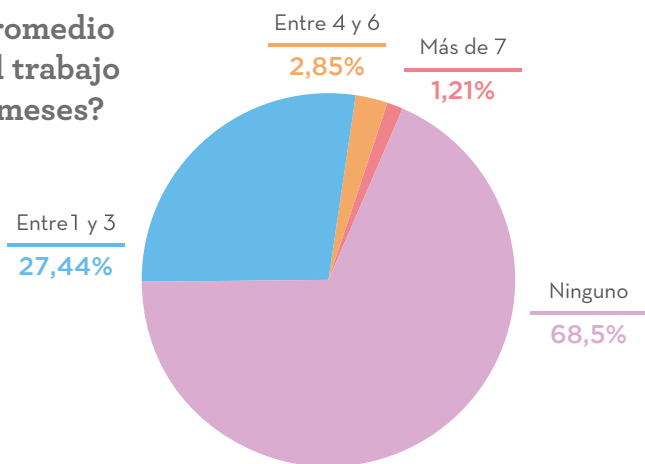


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

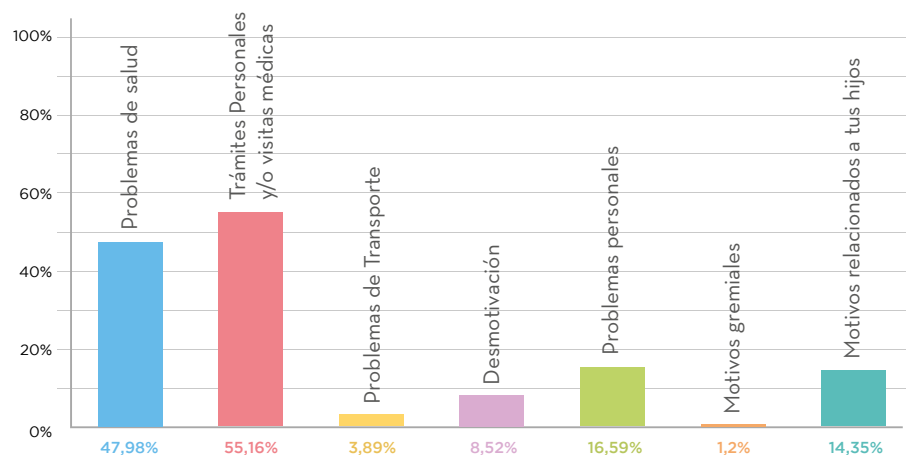


2 • AUSENTISMO

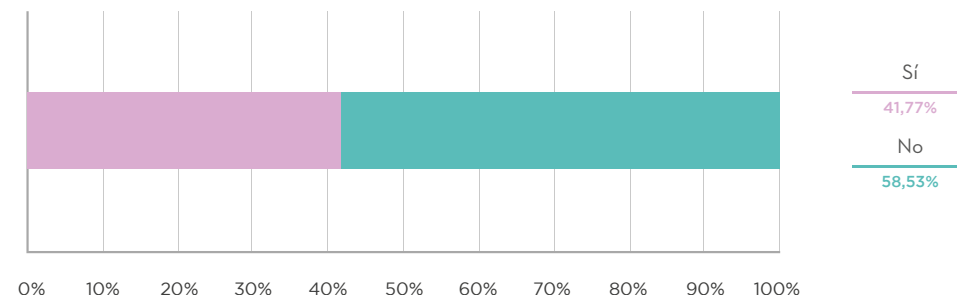
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



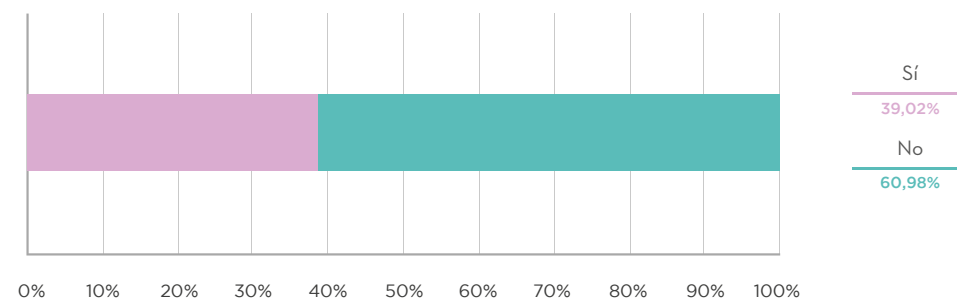
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

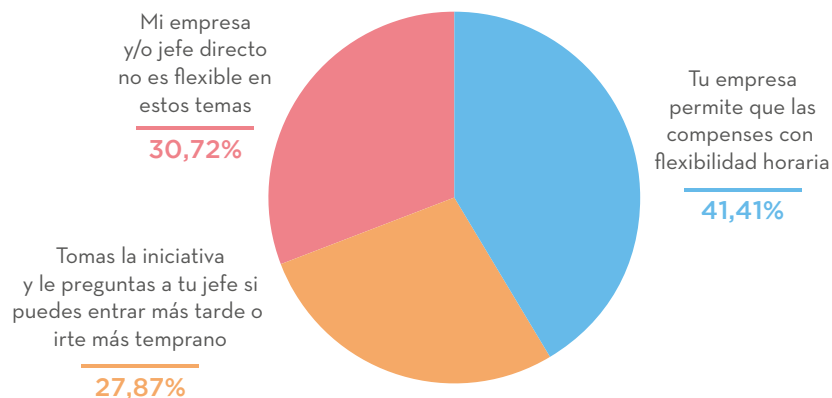


2.4 ¿Te las pagan?

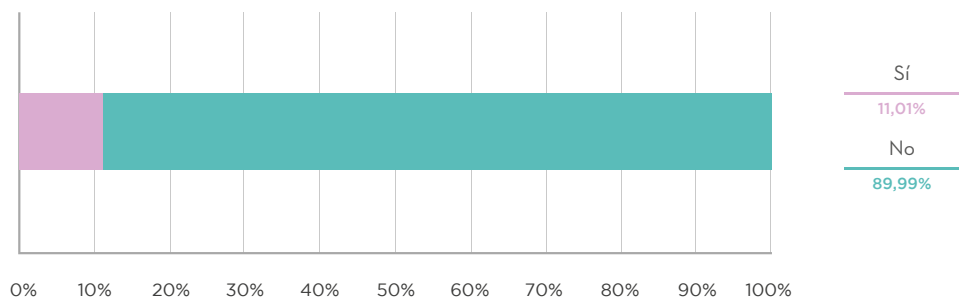


» 2 • AUSENTISMO

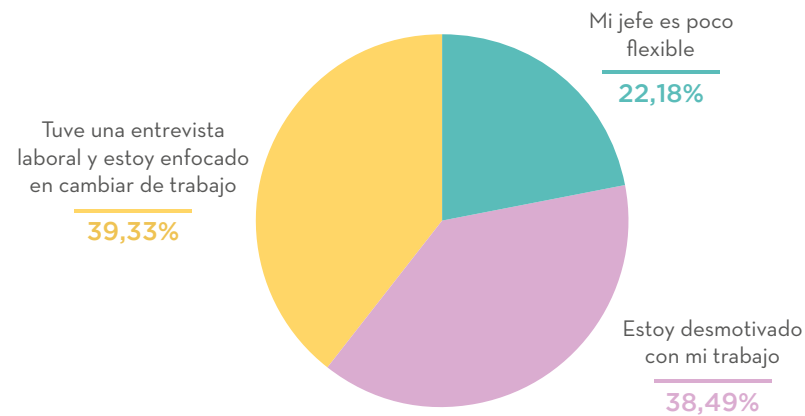
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

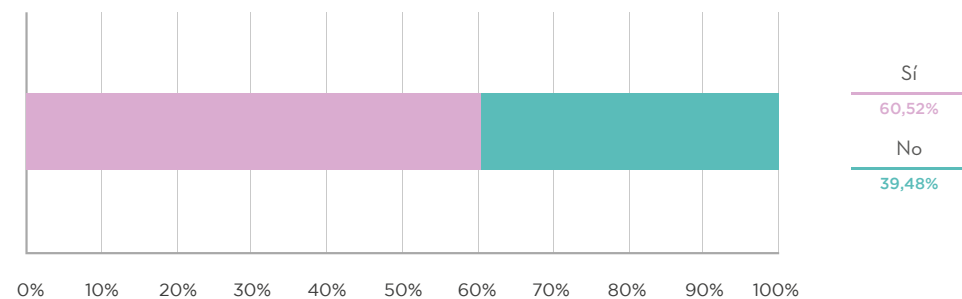


2.7 ¿Por qué?



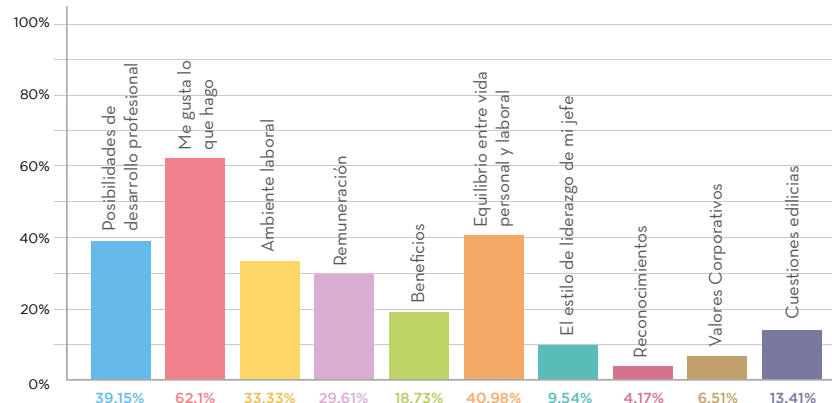
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

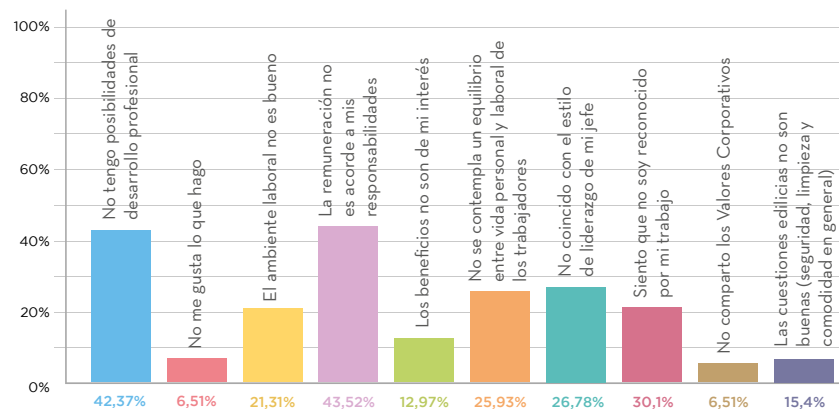


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

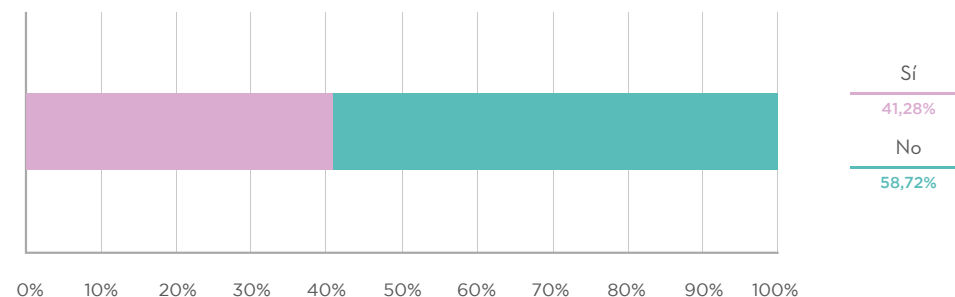


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

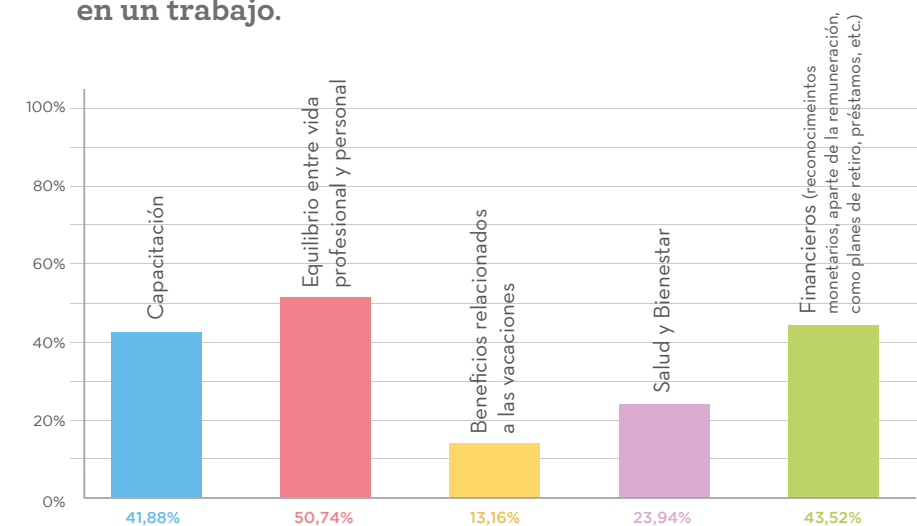


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

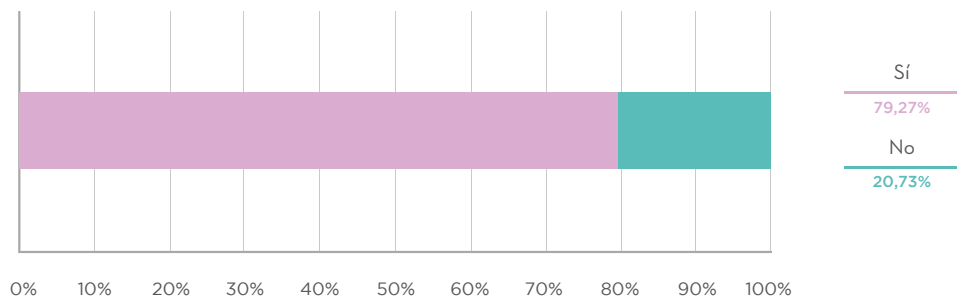


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

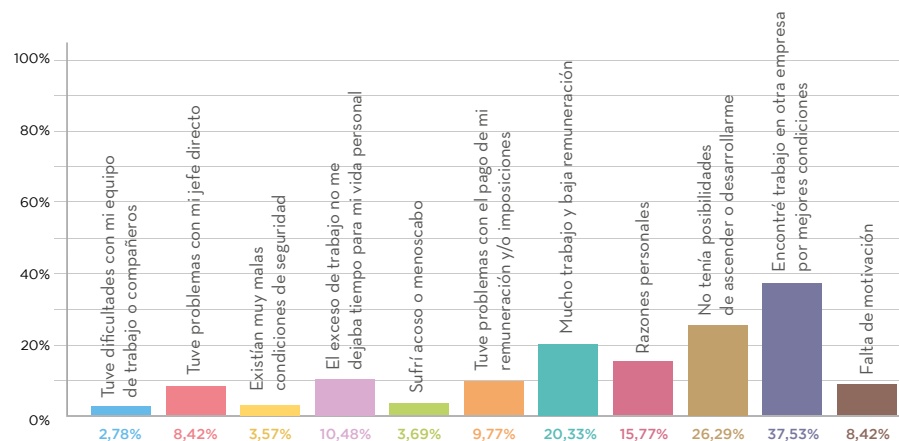


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

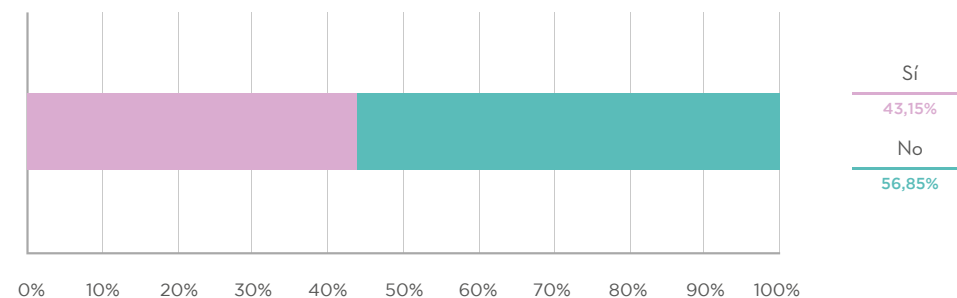
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



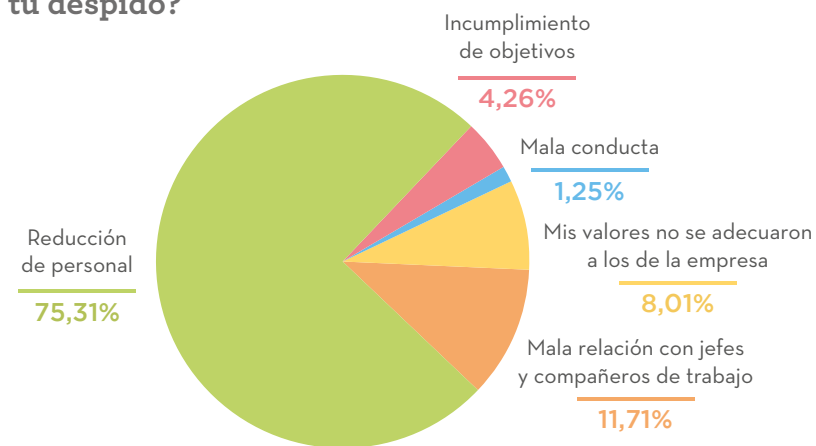
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

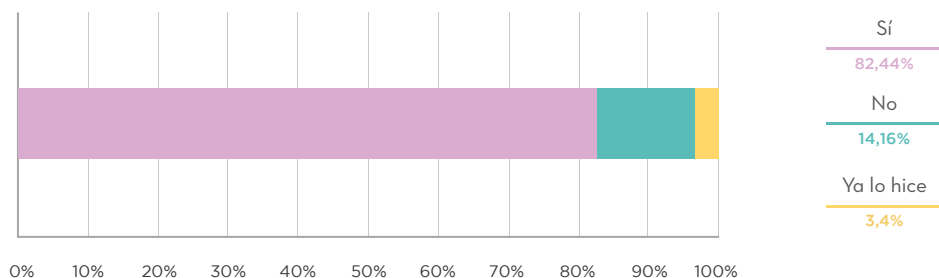


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

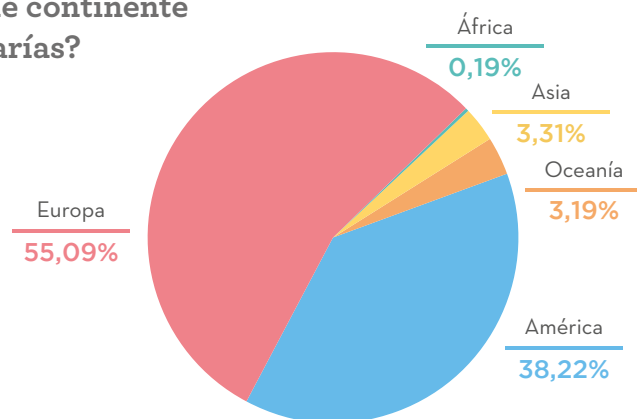


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

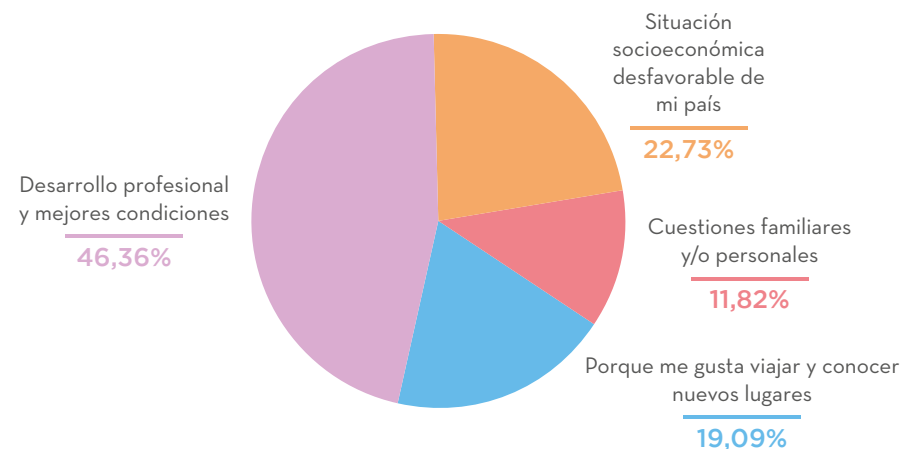
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



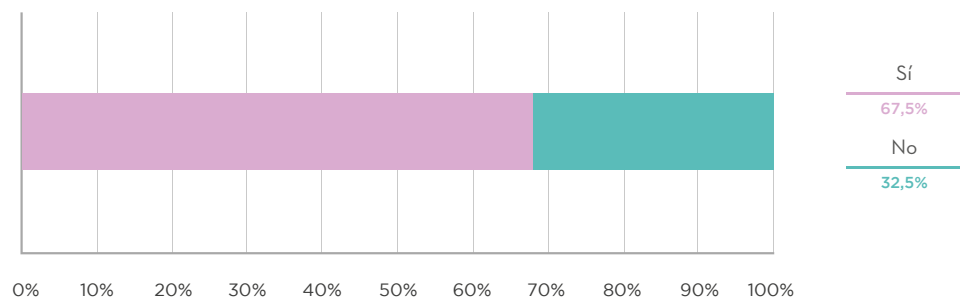
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

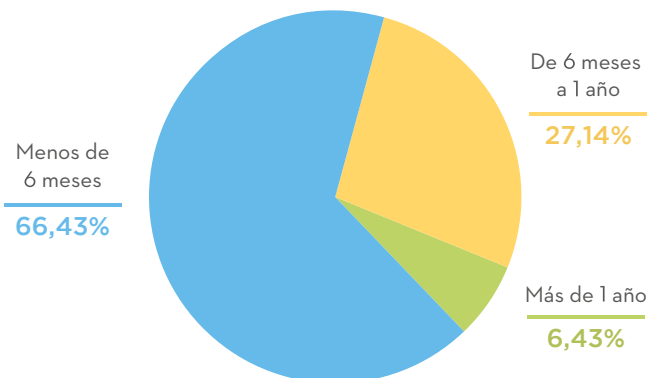
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

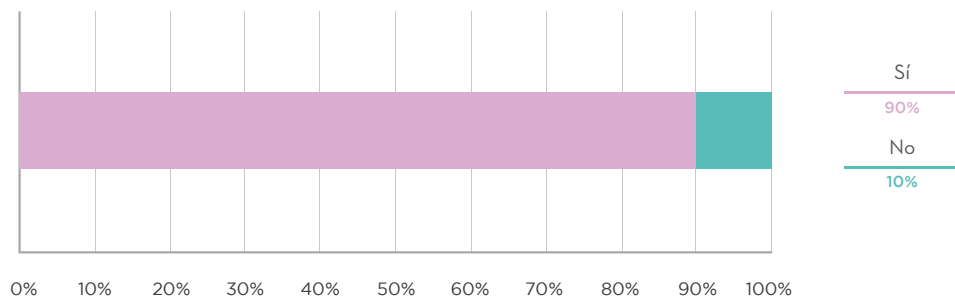


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

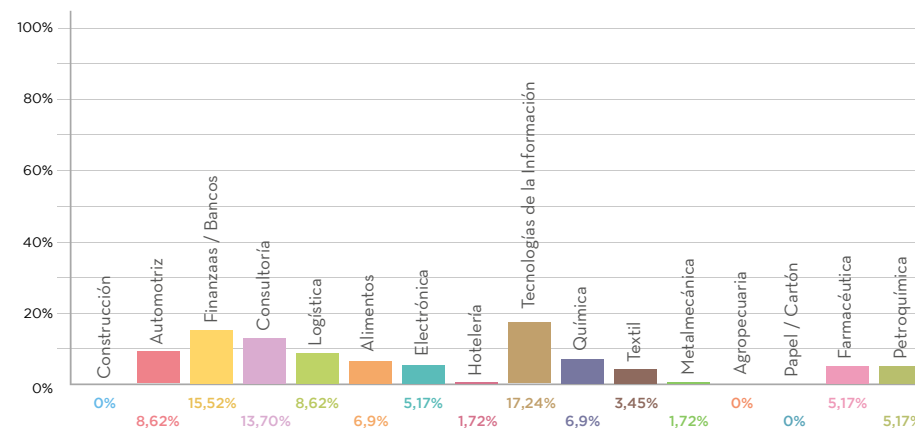
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



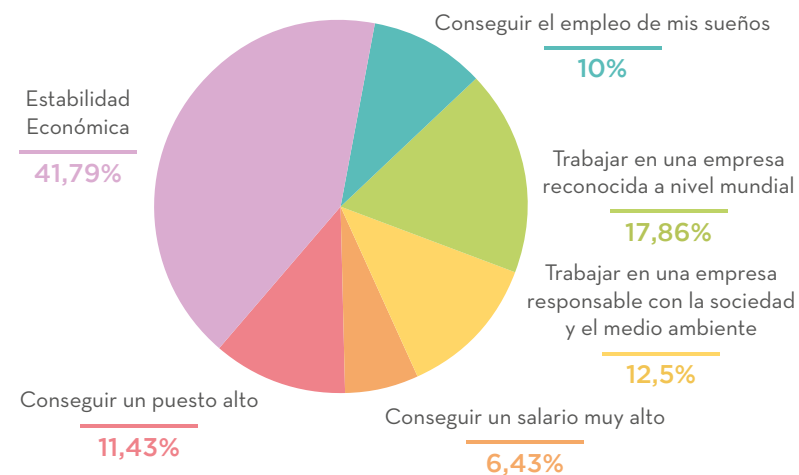
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

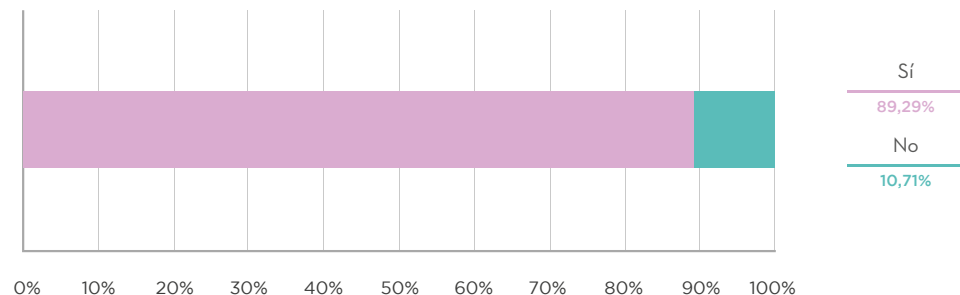


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

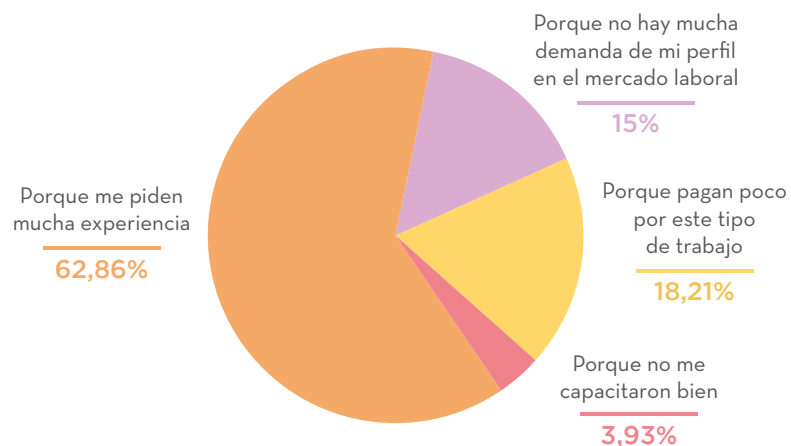


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

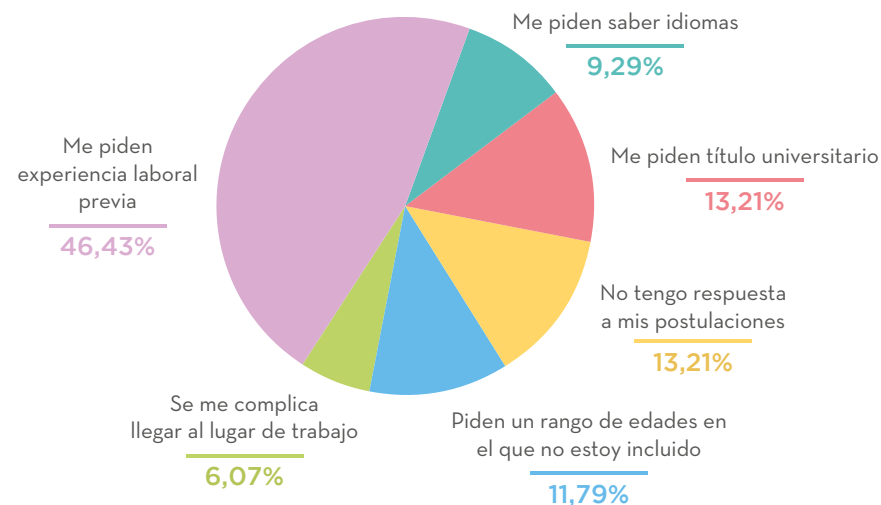
7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?



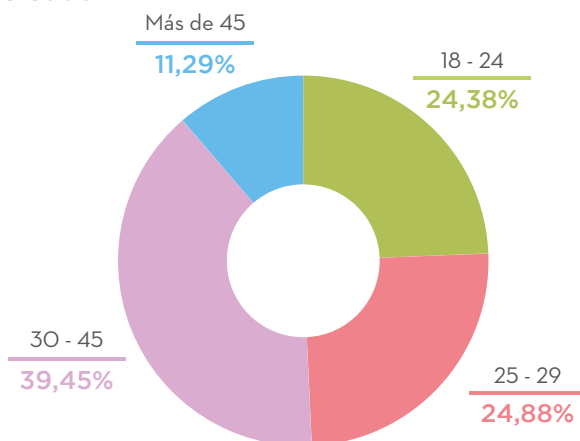


THE ADECCO GROUP

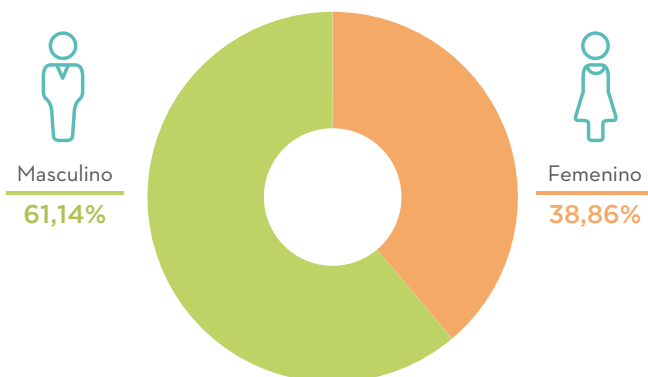
Perú

1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

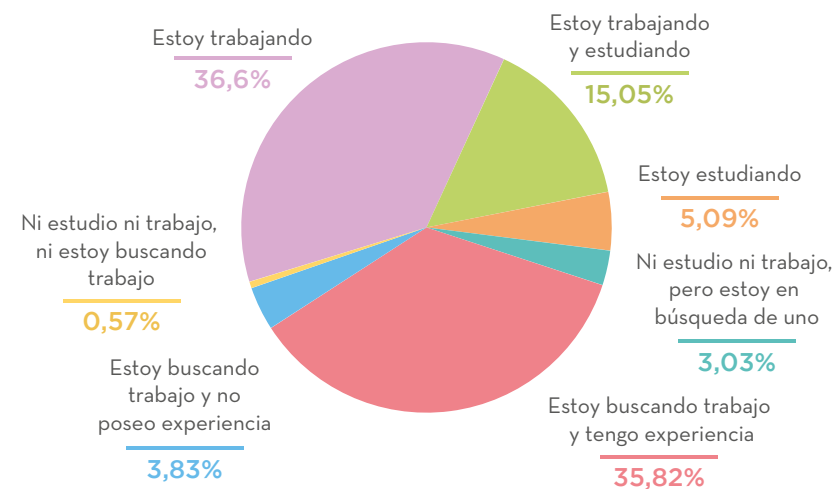
1.1 Ubica tu rango de edad



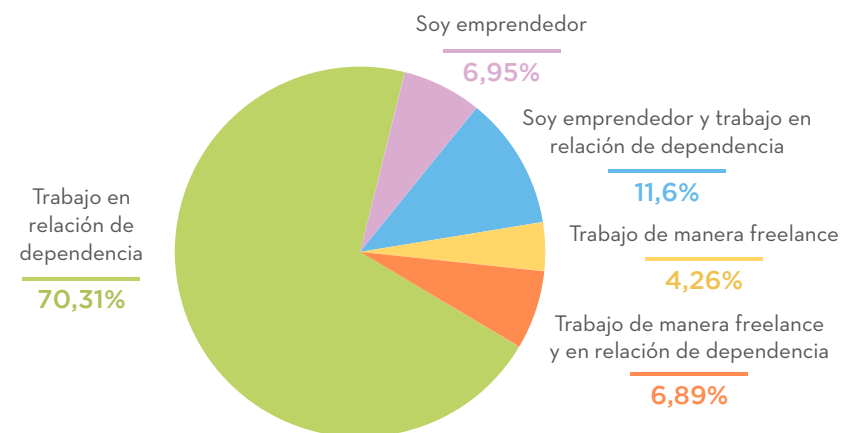
1.2 Indica tu sexo



1.3 Indica tu situación actual

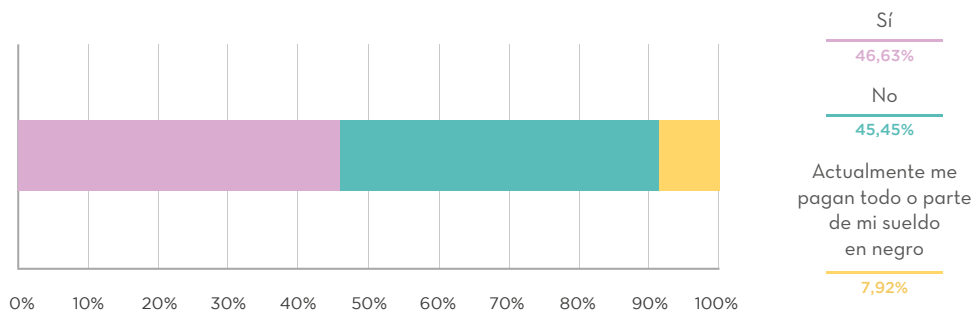


1.4 ¿Cual es tu modalidad de trabajo?

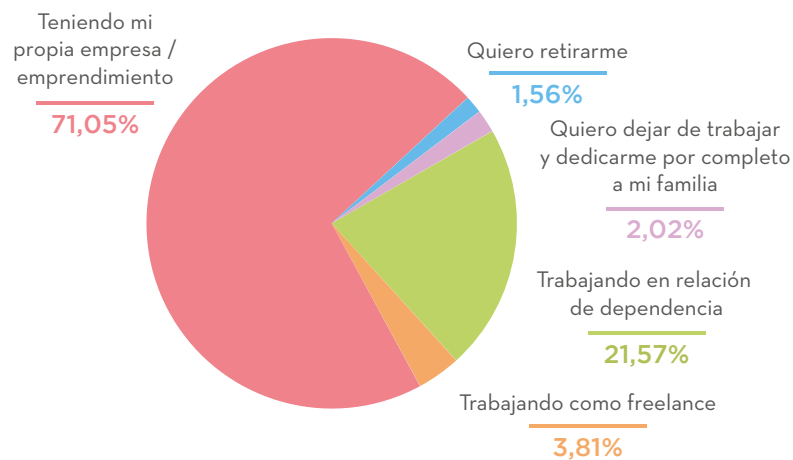


» 1 • PERFIL DEL ENCUESTADO

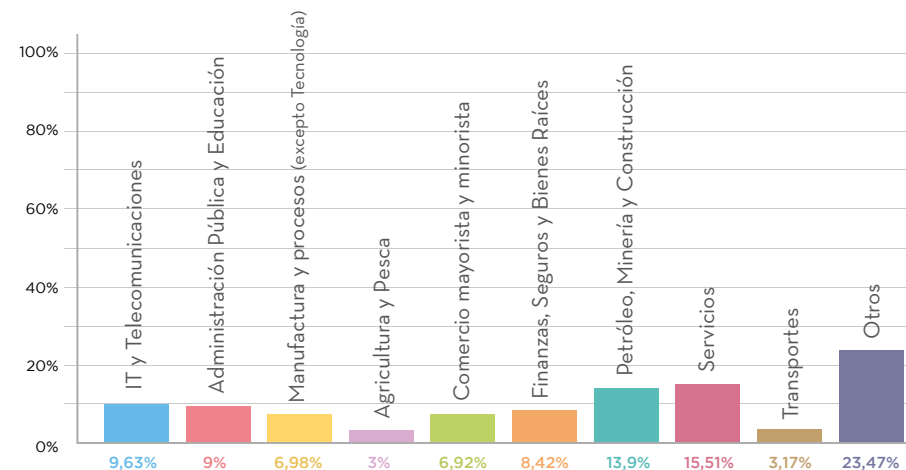
1.5 ¿Alguna vez te pagaron de modo informal (sin prestaciones de ley ni seguridad social, por ejemplo)?



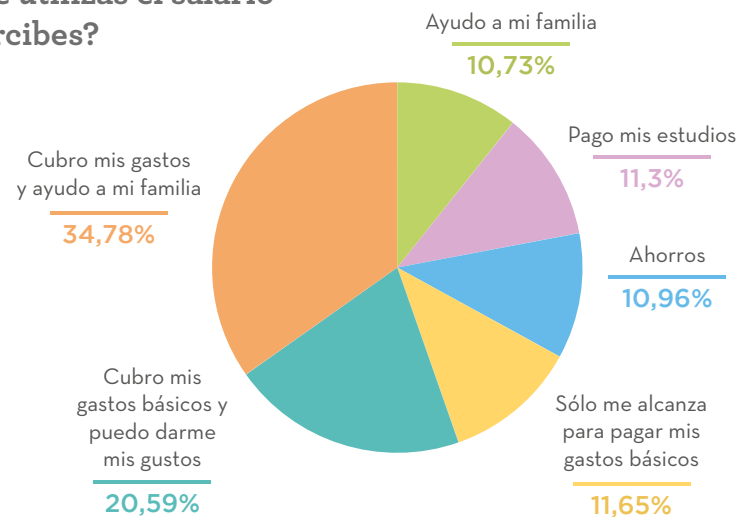
1.6 ¿Cómo te ves en diez años en relación a lo laboral?



1.7 ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa donde trabajas?

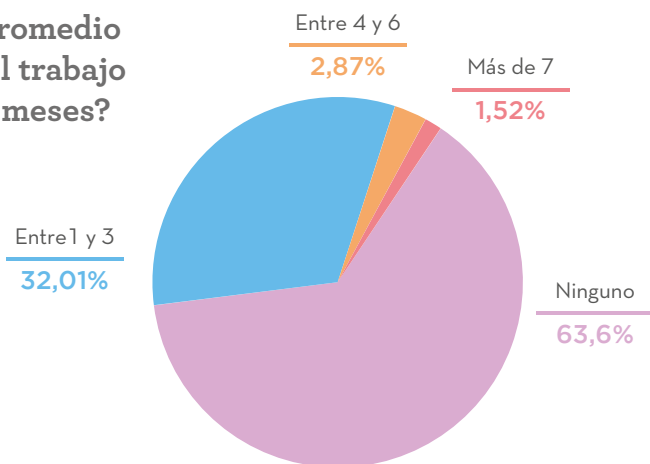


1.8 ¿En qué utilizas el salario que percibes?

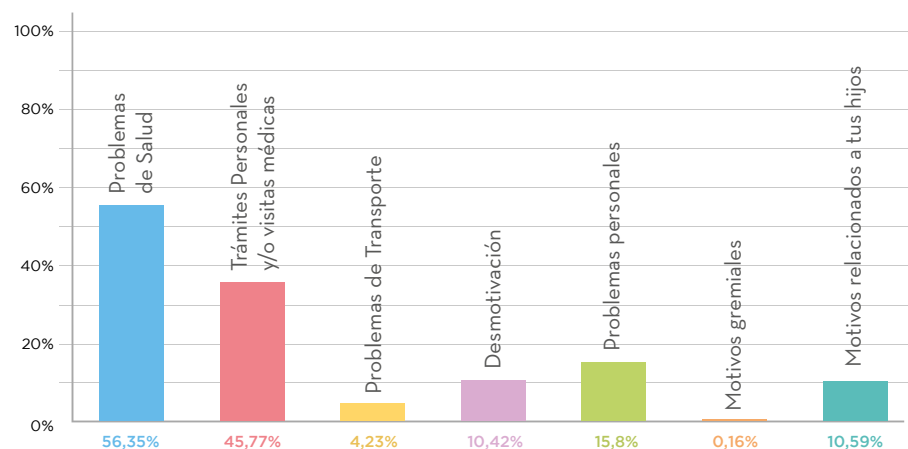


2 • AUSENTISMO

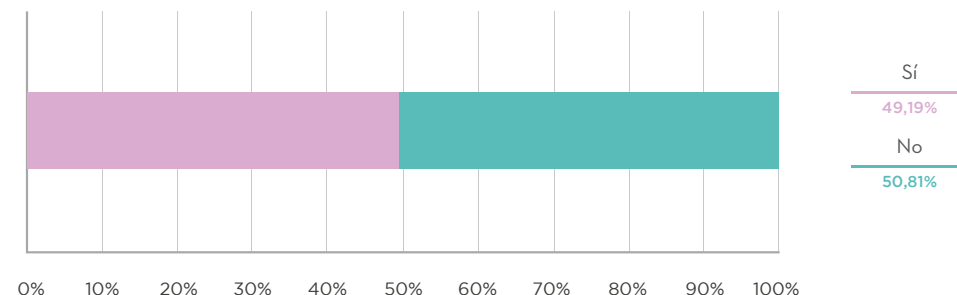
2.1 ¿Cuántos días promedio te ausentaste del trabajo en los últimos 6 meses?



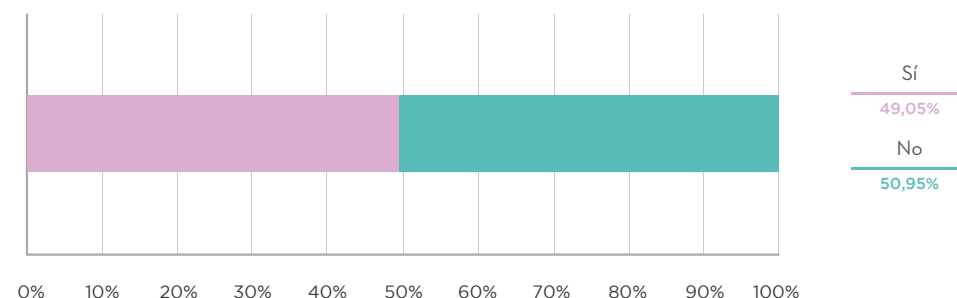
2.2 ¿Cuáles son las principales causas de tu ausentismo? (marca 2 opciones)



2.3 ¿Realizas horas extra?

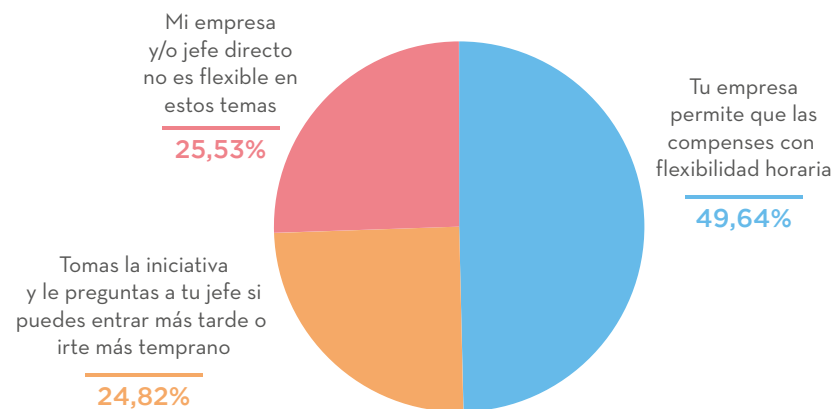


2.4 ¿Te las pagan?

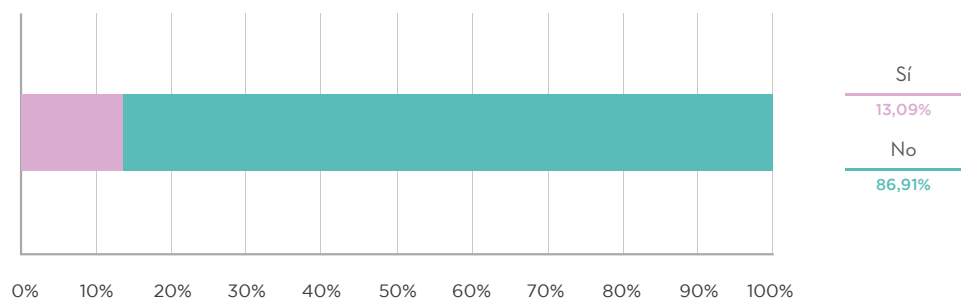


» 2 • AUSENTISMO

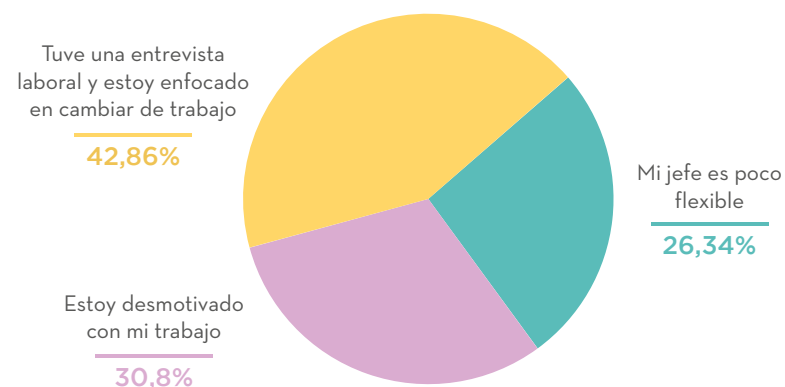
2.5 Indica cual es la opción que más se asemeja a tu situación.



2.6 ¿Alguna vez faltaste al trabajo bajo falsos pretextos?

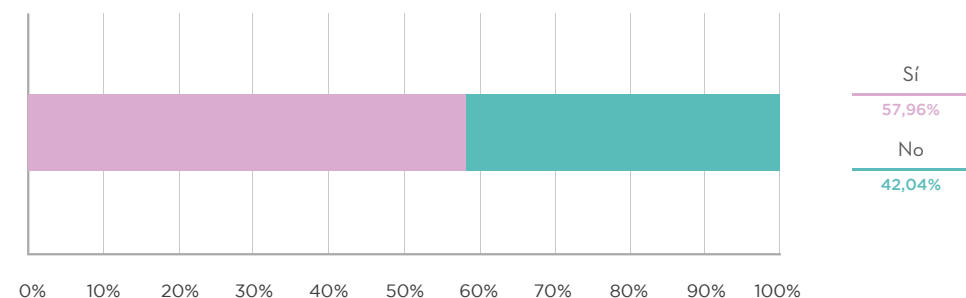


2.7 ¿Por qué?



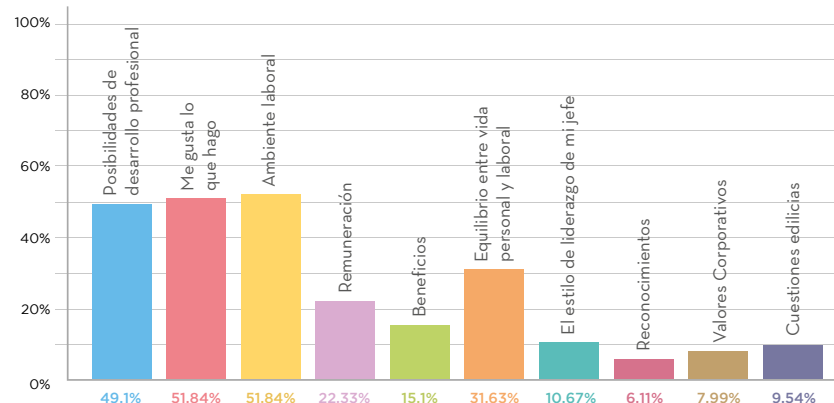
3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.1 ¿Estás satisfecho con tu empleo actual?

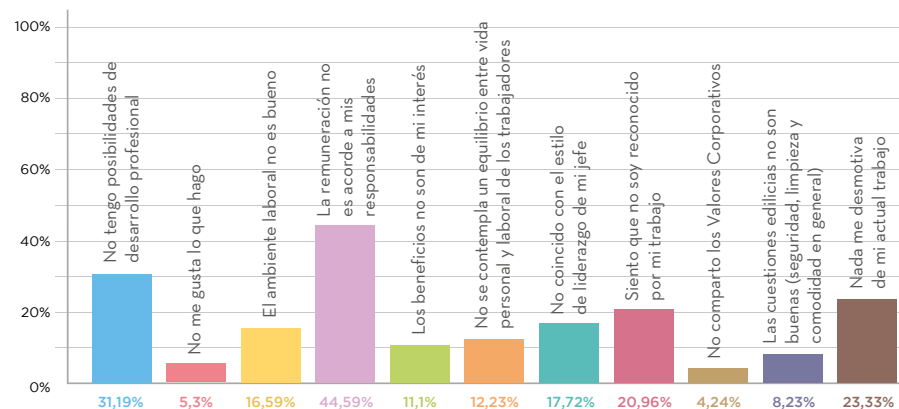


3 • FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

3.2 ¿Cuáles son los factores que más te confortan de tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

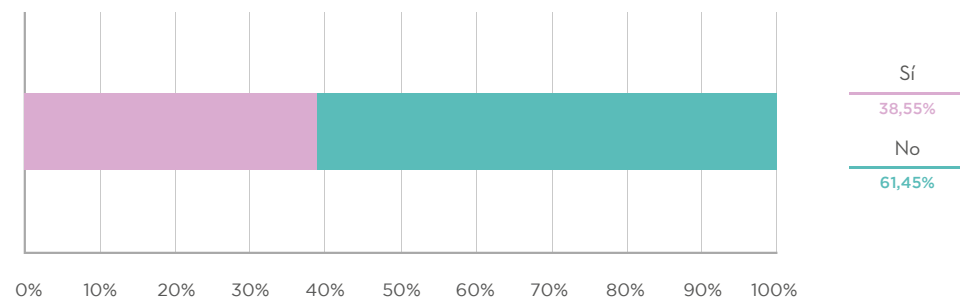


3.3 ¿Cuál o cuáles son el o los factores que más te desmotivan en tu actual trabajo? (marca hasta 3 opciones)

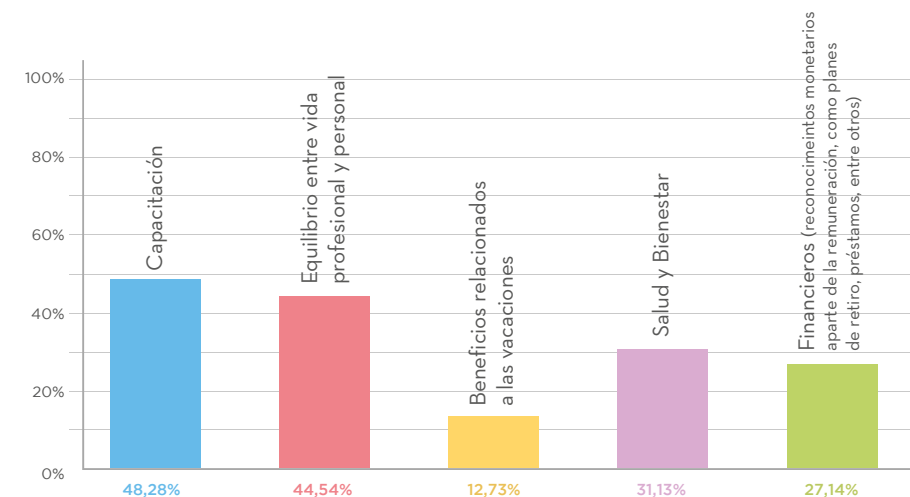


4 • BENEFICIOS

4.1 ¿Tu empresa brinda beneficios extra remunerativos?

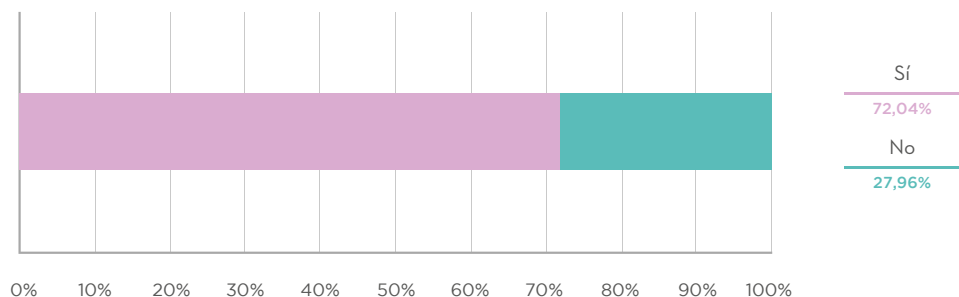


4.2 Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.

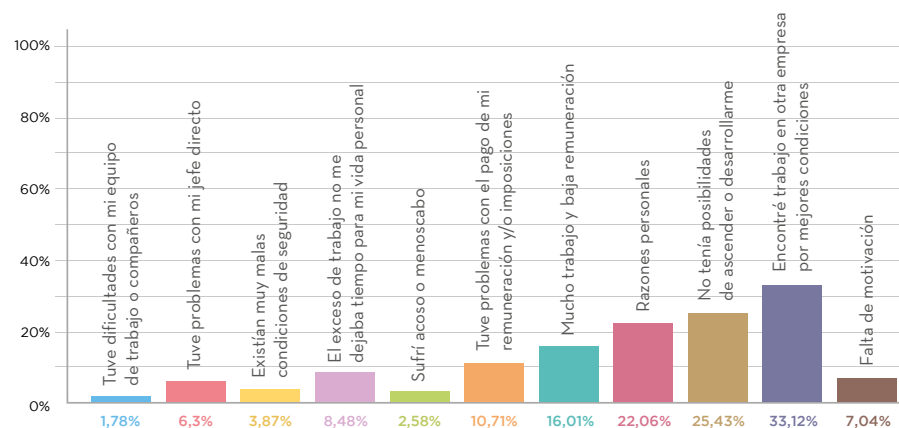


5 • RAZONES DE RENUNCIA Ó DESPIDOS

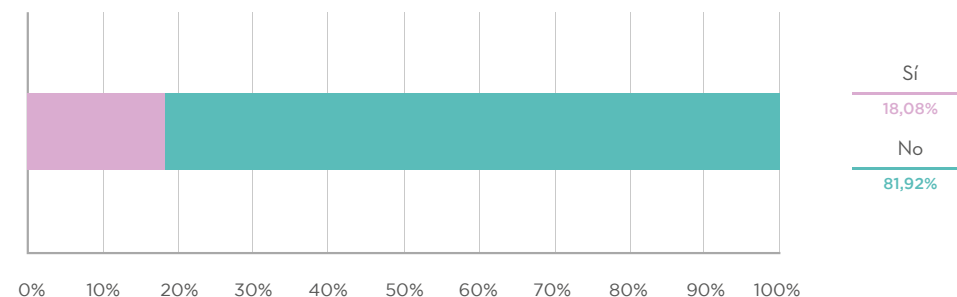
5.1 ¿Has renunciado alguna vez?



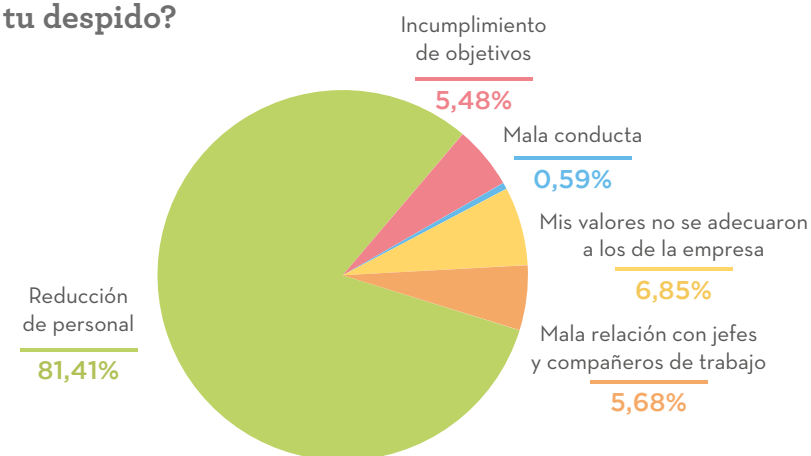
5.2 ¿Cuáles fueron las dos principales razones por las que renunciaste?



5.3 ¿Alguna vez fuiste despedido?

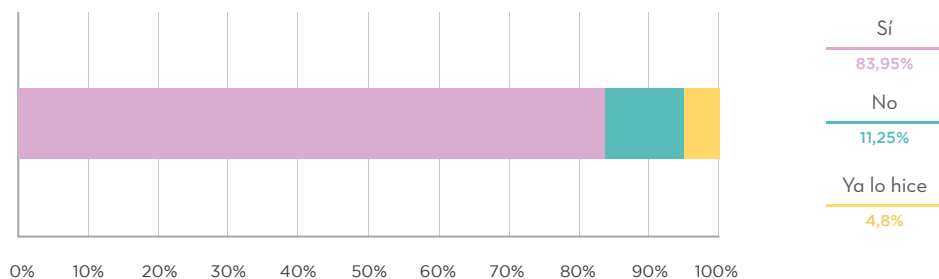


5.4 ¿Cuál fue la causa de tu despido?

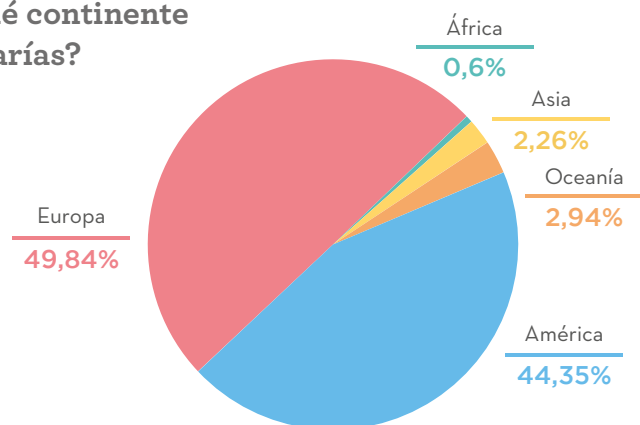


6 • MOVILIDAD INTERNACIONAL

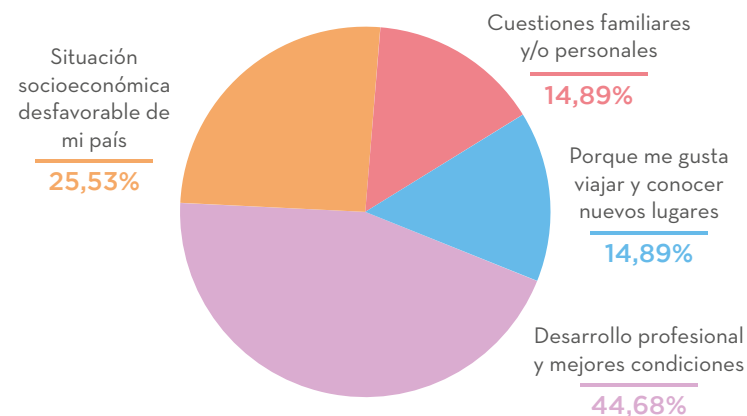
6.1 ¿Irías a trabajar a otro país?



6.2 ¿En qué continente trabajarías?



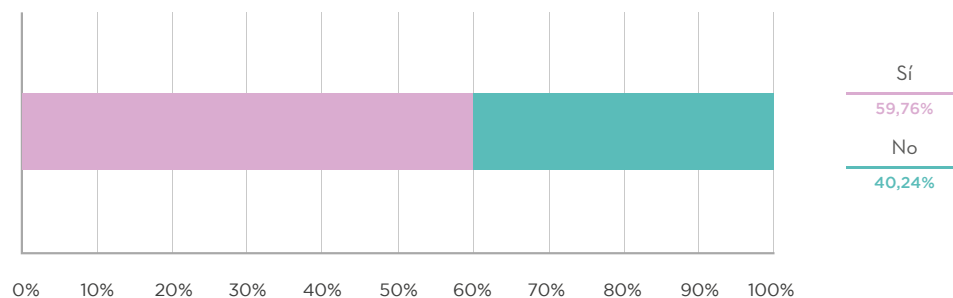
6.3 ¿Qué te motivó a tomar esta decisión?



7 • PERSPECTIVAS LABORALES

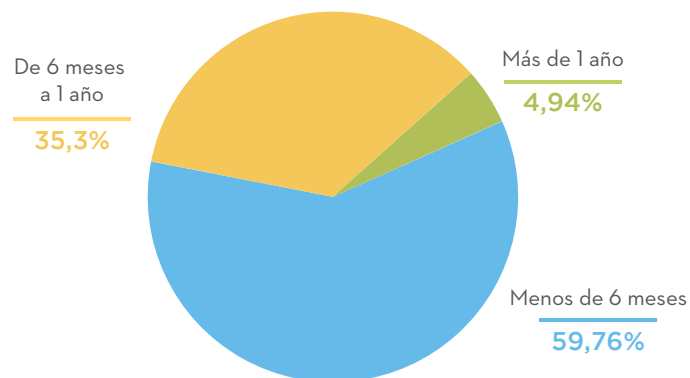
UNIVERSO ENCUESTADO: Segmento de 18 a 24 años.

7.1 ¿Crees que es más fácil encontrar trabajo una vez obtenido un título universitario/técnico?

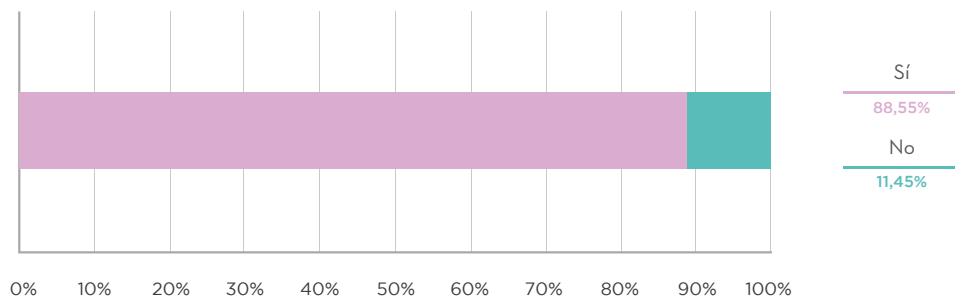


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

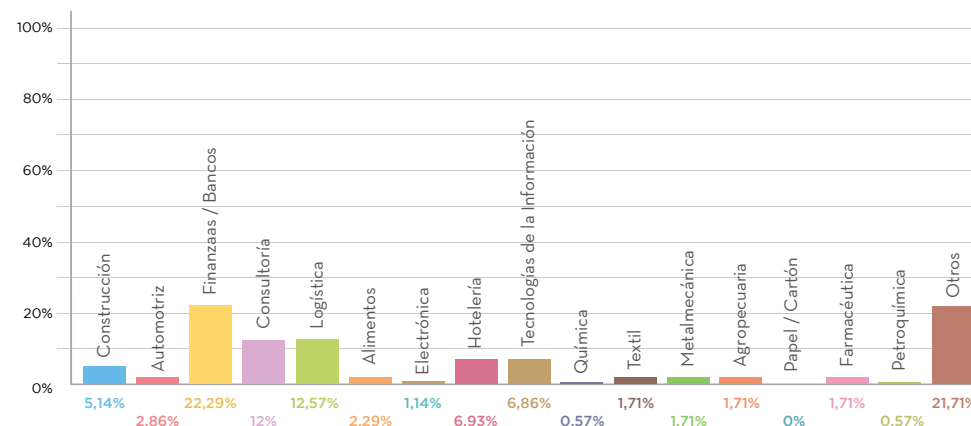
7.2 Una vez empezada la búsqueda de trabajo, ¿cuánto tiempo crees que te toma conseguirlo?



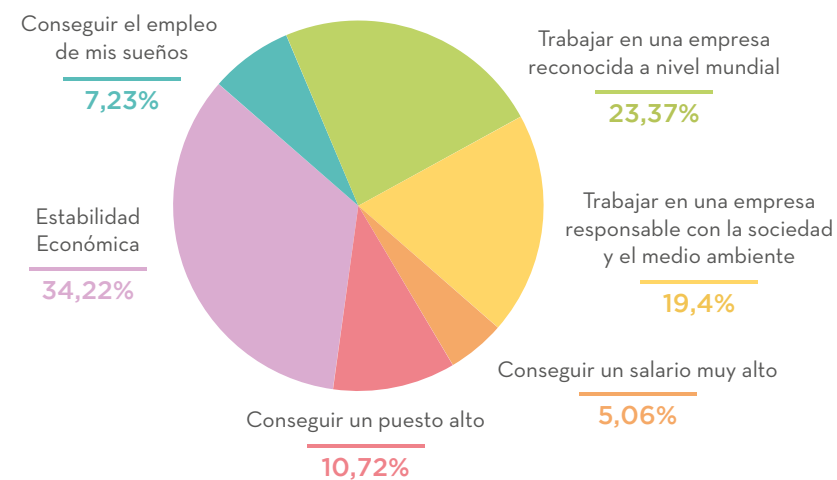
7.3 ¿Crees que cuentas con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarte en el ámbito laboral?



7.4 ¿En qué industria te gustaría trabajar?

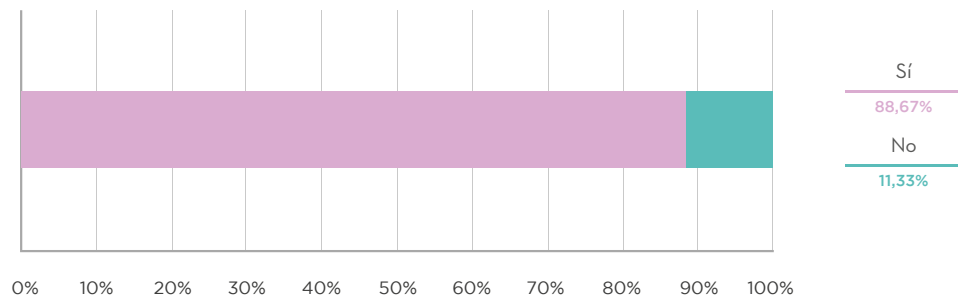


7.5 En diez años, ¿qué metas esperas haber cumplido en relación a lo laboral?

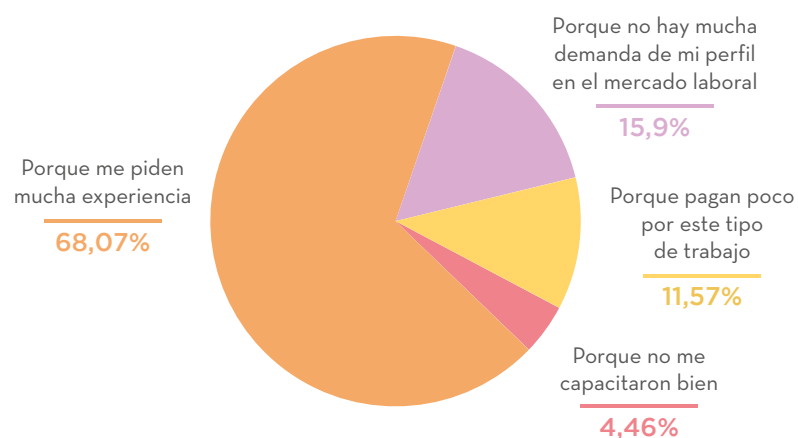


» 7 • PERSPECTIVAS LABORALES

7.6 ¿Crees que es compatible estudiar y trabajar al mismo tiempo?



7.7 ¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir trabajo en lo que te capacitaste?



7.8 ¿Con qué dificultad te encuentras más a la hora de buscar empleo?

