

The Adecco logo consists of the word "Adecco" in white, lowercase letters, centered within a solid red rectangular box.

better work, better life

Adecco presenta un análisis del mercado laboral realizado por su Professional Business Line Human Capital Solutions

Buenos Aires Octubre de 2007, La División Human Capital Solutions de Adecco, presentó un estudio sobre el ritmo del mercado laboral, su comportamiento para lo que resta del año y también un rango salarial por industria.

La División Human Capital Solutions, es el aliado estratégico de negocios en todos los temas relacionados con Recursos Humanos y Desarrollo de Personal. Esta Business Line brinda un amplio rango de soluciones en materia de búsqueda y selección de personal, soluciones y reestructuración para la administración del talento en las organizaciones que buscan la optimización de su capital humano.

Dentro de sus servicios, Adecco Human Capital Solutions provee a los clientes consultoría, capacitación y coaching para ayudarlos a desarrollar y fortalecer su fuerza de trabajo en un contexto de cambios que conducen a una escasez de habilidades críticas en todo el mundo.

A través de la división Permanent Placement que se desarrolló en el año 2006, Adecco Human Capital Solutions, brinda a sus clientes soluciones de calidad de la mano de especialistas de cada uno de los sectores que requieren procesos de búsqueda y selección. De esta manera se garantiza la eficiencia del servicio ya que además de contar con Especialistas en Recursos Humanos que ponen en juego sus estrategias en la captación de talentos, HCS ofrece a sus clientes un especialista del área de negocio, quien capta, identifica y evalúa de acuerdo a su expertise técnico, los mejores perfiles y candidatos para la búsqueda.

Tendencias en el mercado laboral

El análisis de las distintas variables de la Economía Argentina, demuestra un crecimiento enérgico, se acumulan 55 meses de crecimiento.

Las **proyecciones de crecimiento anual** del mercado para el 2007 se ubican **en el 7,9 %**, cifra levemente superior a la mediana REM (Relevamiento de Expectativas de Mercado – Banco Central).

En cuanto a la **demanda laboral**, el estudio realizado por Adecco HCS, **revela que en el segundo trimestre del año, la industria manufacturera creció un 4,9 %, la Construcción un 11.9 % y el Sector Comercio y Servicios un 5,1%, comparado con el segundo trimestre de 2006.** Asimismo las áreas de Ventas, Finanzas, Marketing, Tecnología, Logística y Mantenimiento son las que requieren mayor cantidad de personal.

Composición de la demanda laboral por Industria / Sector

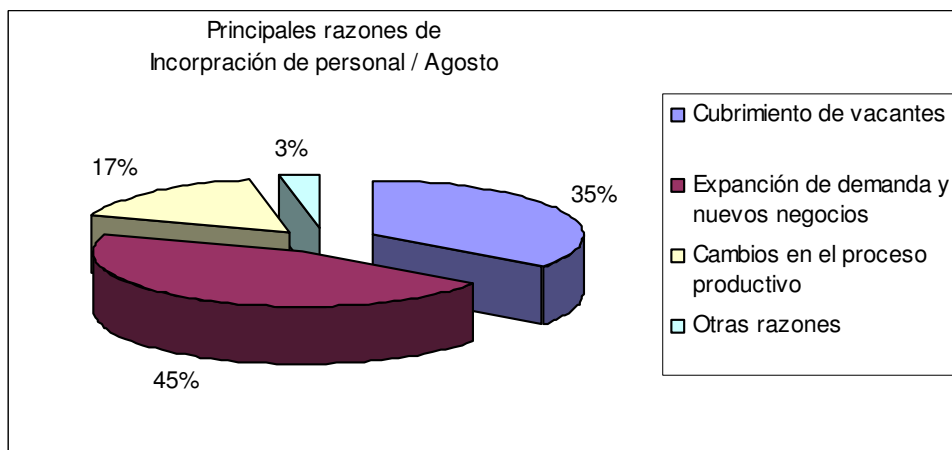


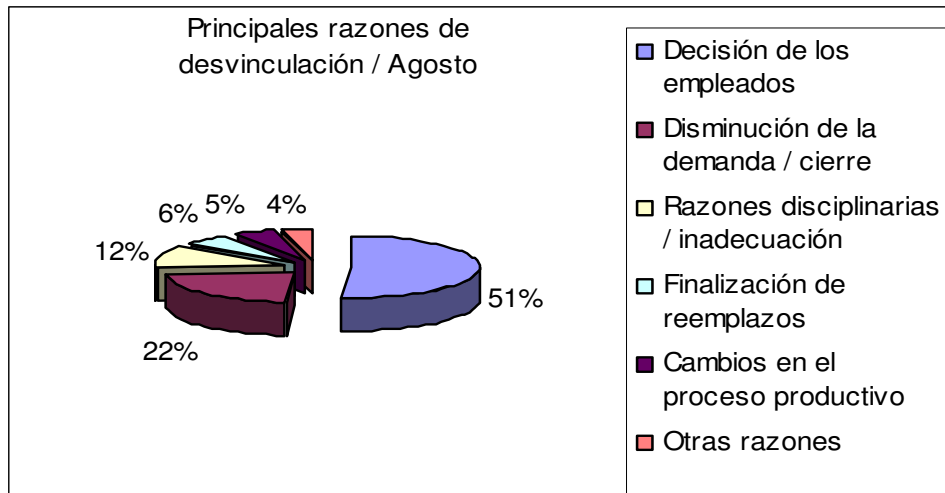
Un **análisis** detallado de la **conformación del mercado laboral** demuestra que **el 65% de los puestos se encuentra ocupado por hombres, y que el nivel de ocupación masculina se ha incrementado un 5,7% contra un 4,7% del mercado femenino respecto del mismo semestre del año 2006.**

A su vez, **el 82,3% del total de incorporaciones** fue por tiempo indeterminado y de este total **un 84% corresponde a hombres y un 78 % a mujeres.** Del total de las incorporaciones segmentadas por sexo, **se deduce que para las mujeres un 5% del total de puestos corresponde a profesionales y 25% a técnicos, para hombres el 2% corresponde a puestos profesionales y el 7% a técnicos.**

Por último, existe consenso general entre los especialistas de Recursos Humanos y Analistas Laborales que durante el resto de 2007 el mercado laboral seguirá muy activo para los ejecutivos, profesionales y el personal especializado.

En cuanto a los **principales motivos de Incorporación** de personal, **y también de desvinculación**, el estudio arroja los siguientes resultados:





Respecto del **análisis sobre remuneraciones**, se observa que **las mejores remuneraciones se obtienen en las Áreas de Petróleo y Minería, Informática, Tecnología y Telecomunicaciones**. Un análisis pormenorizado de estos sectores nos permite identificar una serie de factores comunes: en primer término las características específicas de este tipo de industrias que imponen dificultades a la hora de incorporación de personal calificado, y en el extremo contrario se ubican las Áreas Legales, Seguros y Servicios.

Además, el estudio revela que en la industria financiera, en puestos ejecutivos del mercado bancario, hubo una recomposición generalizada de las remuneraciones, sustentada en los incrementos otorgados en el sueldo variable, incrementando por ende la remuneración total.

En términos generales los puestos de nivel más alto son los que presentan mayor dispersión salarial dada la correlación existente entre la toma de decisiones y el resultado del negocio, medida en función de la rentabilidad o del crecimiento. Contrariamente los niveles de menor jerarquía no presentan una contribución puntualmente identificable, por tal motivo la amplitud salarial resulta menor

Otro dato interesante es que el personal de Dirección / Conducción no sindicalizado dentro de una misma empresa, presenta diferencias salariales entre áreas, lo que obedece principalmente a políticas de remuneraciones, tamaño y tipo de organización.

Por último, transcurrido el primer semestre del año 2007, el factor determinante en los incrementos fue el **alto nivel de negociación sindical ya que entre el 20 y 30% de los aumentos otorgados corresponden a Incrementos Salariales Masivos. No obstante, para niveles medios y superiores se ha optado en un 40 - 50% por aplicar Incrementos Salariales Selectivos.**

Consultados por Human Capital Solutions, los distintos sectores del mercado, son en reglas generales optimistas respecto de las perspectivas de negocio y crecimiento. Los especialistas y clientes de las distintas Líneas de Negocio de Adecco como por ejemplo: Finance & Legal; Industrial; Information Technology, Medical & Science; Office; Sales Marketing & Events y Engineering & Technical, sostienen que el crecimiento del mercado será a ritmo y positivo.

Análisis por Línea de Negocios

Finance & Legal

En el sistema financiero, para los puestos ubicados a partir de la Alta Gerencia, la remuneración se ubica en la parte superior del ranking general del mercado, como consecuencia de los importes abonados en concepto de bonos por el cumplimiento de objetivos. Principalmente la banca de inversión se encuentra un tercio por encima de los puestos de la actividad.

El sector experimenta en el último trienio una recomposición paulatina de los salarios en concordancia con lo que ocurre en el mercado en general. Destacando que en niveles inferiores a la Alta Gerencia, que superan el promedio de la remuneración de la industria en más de un 38 %, se encuentran todavía alejados de los montos abonados en ese mismo rubro. El alto nivel de solapamiento salarial ubica el promedio de remuneración de los puestos relevados en \$ 4.470

Como característica particular del mercado bancario, la compensación total obtenida en las áreas crediticia, minorista y mayorista y demás posiciones staff como Legales, RRHH y Operaciones encuentra su diferencia en las políticas agresivas de remuneración variable de las posiciones de negocio.

Los puestos relevados del área Legal son los que menor movilidad han experimentado en contraposición con lo ocurrido con demás profesiones relacionadas con la Producción (Ingenieros) y la Tecnología.

Por último, **el 75 % de las empresas del sector relevadas, considera que se producirá un crecimiento de los negocios contra un 25 % que considera que el mercado permanecerá estable.**

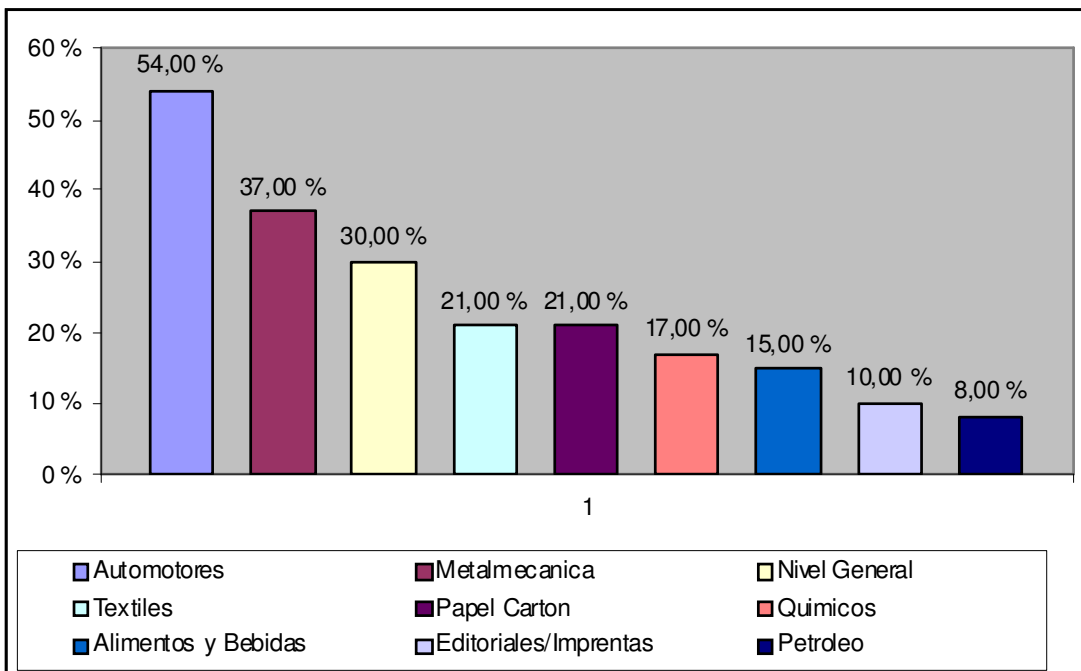
Los puestos más requeridos son ***Líderes de Proyecto, Gerentes de Riesgo, Responsables de Planeamiento y Control de Gestión, Jefes Contables, Tesorero y Gerentes de Administración y Finanzas.***

Industrial

El **65 %** considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **27 %** considera que el mercado permanecerá estable, y el 8 % posee una perspectiva pesimista.

El Sector Industrial es el mayor demandante de mano de obra en la actualidad, concentrando perfiles relacionados con todas las ramas de la industria (química, petróleo y minería, telecomunicaciones, eléctrica, mecánica, civil, electrónica, etc). Existiendo plena ocupación, incluyendo estudiantes que están finalizando sus carreras, se produce una alta rotación entre empresas producto de las mejores condiciones de contratación, remuneración y beneficios.

Crecimiento del empleo industrial 2007 (base año 2003)



Así mismo, según las investigaciones de Adecco, la industria manufacturera continuará con su ciclo de demanda de personal con formación técnica y licenciaturas específicas para cubrir posiciones en planta y posiciones de especialización, como por ejemplo seguridad e higiene, logística, planificación, procesos de calidad y control de procesos y medio ambiente entre otros.

En la industria Automotriz la escasez de personal con el perfil técnico necesario marca una diferencia con la política salarial aplicada en el sector, con incrementos promedio del 20 % y el otorgamiento de bonos por cumplimiento de objetivos a partir de posiciones de jefatura.

Habiendo analizado las perspectivas de aumentos para los próximos 6 meses únicamente el 19 % de las empresas relevadas ha manifestado su intención de aplicar incrementos salariales. Los programas de incentivos y comisiones por ventas para vendedores resultan una práctica habitual dentro del sector, siendo aplicado por un promedio del 60% de las empresas relevadas.

Industria de la Hospitalidad

Las perspectivas del negocio dentro del Sector son optimistas el **90 %** de las empresas relevadas considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **10 %** considera que el mercado permanecerá estable.

En concordancia con la perspectiva planteada, según la Encuesta de Ocupación Hotelera que realiza la Secretaria de Turismo de la Nación la ocupación de establecimientos hoteleros durante el primer semestre de 2007 aumentó el 10%, en relación al mismo período del año pasado.

Asimismo el sector de la hospitalidad viene realizando importantes inversiones para ampliar una capacidad hotelera que tiende a la plena ocupación como resultado del creciente turismo.

El impacto en el mercado laboral del sector, se traduce en una sostenida demanda de profesionales de variadas formaciones y mucha experiencia durante el último semestre del 2007.

Desde Adecco, coincidimos en destacar que las posiciones transitorias son más comunes que en otro tipo de industrias debido al marcado carácter estacional, el carácter transitorio se ajusta a puestos bajo convenio colectivo, que junto al personal contratado por tiempo indeterminado alcanza en promedio, según el tamaño de empresa, el 80 % de la dotación de personal.

Por último, analizando la política de remuneraciones del sector en punto al otorgamiento de incrementos salariales, Adecco ha detectado que, motivo del alto nivel de negociación sindical, como principal factor determinante, el 60 % de los incrementos otorgados corresponden a Incrementos Salariales Masivos. No obstante, para niveles medios y superiores se ha optado en un 40 % por aplicar Incrementos Salariales Selectivos.

Information Technology

El **98 %** de las empresas relevadas considera que se producirá un crecimiento de los negocios, sólo el **2 %** considera que el mercado permanecerá estable.

Los puestos más requeridos son: ***Ingenieros Desarrolladores Web, Líderes de Proyecto, Datawarehousing, Analistas de Sistemas, Analistas Programadores, Administradores de bases de datos y casi todos los perfiles de tecnología y telecomunicaciones.***

Según se desprende del estudio realizado por Adecco, tal es la dispersión salarial del sector, fácilmente verificable por la amplitud existente entre montos mínimos y máximos, que no existen a ciencia cierta referencias salariales en un mercado dominado por la alta movilidad de profesionales (65% de universitarios) con un nivel semisenior y senior en más del 90 % de los casos.

En la actualidad el sector IT abona salarios por encima de los demás profesionales, no obstante, **6 de cada 10 empleados del sector** coloca sus expectativas de mejora salarial en un promedio **del 40%**, en contraposición de la posición de las firmas del sector que prevén incrementos entre **el 7 y 19 %**.

Habiendo analizado las perspectivas de aumentos para los próximos 6 meses **únicamente el 14 % de las empresas relevadas ha manifestado su intención de aplicar incrementos salariales**, de hecho **más del 60 % de las empresas encuestadas aplicará como práctica común, el pago de bonos** en función de cumplimiento de objetivos finales o parciales, para hacer efectiva la demanda de los profesionales.

Medical & Science

Las perspectivas del negocio dentro del Sector son optimistas el **60 %** de las empresas relevadas considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **21 %** considera que el mercado permanecerá estable, por ultimo el **19 %** posee una perspectiva pesimista.

Las áreas detectadas como de mayor crecimiento son las de servicios de **salud prepaga, la industria agroalimentaria y los laboratorios de diversas especialidades**. A su vez, la demanda de médicos especialistas, ingenieros agrónomos y químicos, técnicos y licenciados en química, bioquímicos, farmacéuticos, médicos, etc. **Los puestos mas requeridos son Supervisores de producción, Jefes de Ventas con especialización en IMS/DDD, especialistas en Medio Ambiente del sector, Directores Médicos y Médicos Laborales.**

Respecto de las perspectivas de aumentos para los próximos 6 meses, únicamente el **8 %** de las empresas relevadas ha manifestado su intención de aplicar incrementos salariales.

Es destacable la situación de los Laboratorios, donde la escasez de personas con el perfil técnico necesario, marca una clara diferencia con el resto respecto a la política salarial aplicada con

incrementos promedio del 20% y la aplicación de bonos por cumplimiento de objetivos a partir de los puestos de jefatura que incide, también en promedio, en la compensación total percibida en aproximadamente 3 sueldos.

Office

El **81 %** de las empresas relevadas considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **17 %** considera que el mercado permanecerá estable, por último el **2 %** posee una perspectiva pesimista.

Dentro de este sector, el tipo de industria resulta determinante a la hora de la comparación salarial de los empleados como así el tamaño de la organización medida por su facturación.

Los mejores salarios, en términos generales, se obtienen en la industria de alta tecnología, petróleo y minería, a continuación se encuentran los negocios que integran el sistema financiero, la industria química, farmacéutica y automotriz por encima del promedio de otras ramas de la producción. Un ejemplo de lo planteado, análogo en otros puestos, se observa analizando el monto anual percibido por una Analista Contable Senior en empresas de Tecnología que percibe un 30 % más que el mercado general, en una proporción del 20 % encontramos a la industria petrolera y química. Los mandos medios y las gerencias no escapan de esta regla, un Gerente de Recursos Humanos, de la Industria Química percibe una remuneración anual un 15 % por encima que su par de una Petrolera.

También se observan dispersiones salariales dentro de una misma organización para puestos de similar función, hecho que obedece fundamentalmente al rol de la gerencia de dependencia dentro del negocio.

El personal que cumple tareas administrativas generales del Sector Compras y Logística se encuentra ligeramente mejor remunerado (10%) que el personal de Recursos Humanos, que a su vez se coloca levemente por encima del personal perteneciente al Sector de Facturación. Los puestos de Jefatura, guardan en valores promedio de mercado, diferencias importantes, las Jefaturas de Compras, Desarrollo y Remuneraciones se encuentra un 55% por encima de las Jefaturas de Facturación y Proveedores

Por último, los puestos más requeridos son: **técnicos especializados, perfiles relacionados a las áreas de compras y logística; y Profesionales de Recursos Humanos en posiciones desde asistentes hasta gerencias**

Sales Marketing & Events

En el sector, el **86 %** considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **11 %** considera que el mercado permanecerá estable y por último el **3 %** posee una perspectiva pesimista.

Además, del análisis de las investigaciones de mercado realizadas, **resulta concluyente que el sector SM&E se encuentra tercero en el ranking salarial nacional, a continuación de las remuneraciones abonadas en la industria del Petróleo y de las Telecomunicaciones.** Este posicionamiento actual deviene del constante **ascenso de las remuneraciones abonadas principalmente en el área de Marketing durante los últimos tres años, en posiciones de Mandos Medios y Gerenciales** con una suba acumulada promedio del 40 %. El incremento promedio en las posiciones relevadas en el área de Ventas no experimentó la misma tasa, ubicándose en un 30 %.

Los especialistas de Recursos Humanos y Analistas Laborales, consideran que el mercado laboral seguirá muy activo para los ejecutivos, profesionales y el personal especializado. Las posiciones más requeridas son Gerencias y Jefaturas de Marketing, Analistas de Marketing, Gerencias y Jefaturas de Ventas

Habiendo analizado las perspectivas de aumentos para los próximos 6 meses únicamente el **18 %** de las empresas relevadas ha manifestado su intención de aplicar incrementos salariales. Los programas de incentivos y Comisiones de Ventas para vendedores resultan ampliamente difundidos en el sector alcanzando el 85 % de las empresas relevadas.

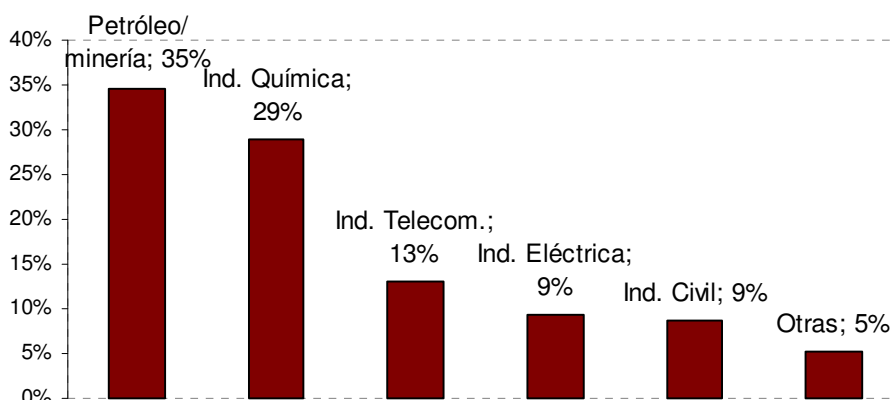
Engineering & Technical

Dentro del Sector son optimistas, el **85 %** de las empresas relevadas considera que se producirá un crecimiento de los negocios, un **10 %** considera que el mercado permanecerá estable, y el **5 %** posee una perspectiva pesimista.

Actualmente esta industria está generando una mayor demanda de perfiles profesionales que requieren, además de la matriculación en ingeniería, factores altamente ponderados como experiencia y especialización. A la hora de determinar el monto de los salarios, estos dos factores marcan un diferencial que se ve traducido en el salario de la profesión.

Las industrias de, Petróleo, Química, Minería, Mecánica, Textil y la Construcción lideran la búsqueda de ingenieros, coincidiendo generalmente dicho orden con el ranking salarial que no presenta, en términos de salarios promedio, diferencias relevantes.

Ramas de la Ingeniería con mayor demanda de mano de obra



Existe plena ocupación en el sector que incluye además estudiantes que están finalizando sus carreras, y se produce una alta rotación entre empresas, producto de la competencia por mejores condiciones de contratación, remuneración y beneficios.

Entre los puestos más requeridos encontramos: Ingenieros en Logística, en Medioambiente, en Proyectos, de Procesos, de Producción, Jefaturas de Mantenimiento, en Petróleo y Gas.

Por último, de cumplirse en el mediano plazo, las proyecciones que indican una demanda sostenida dentro de este sector del mercado laboral, se producirán nuevos incrementos salariales ya que las empresas, para retener a su personal clave, se verán obligadas a implementar beneficios específicos, aumentando así la dispersión en el mercado.

Habiendo analizado las perspectivas de aumentos para los próximos 6 meses el 20 % de las empresas relevadas ha manifestado su intención de aplicar incrementos salariales.

A continuación se muestra un cuadro con el ranking salarial por región

Ranking salarial por Región

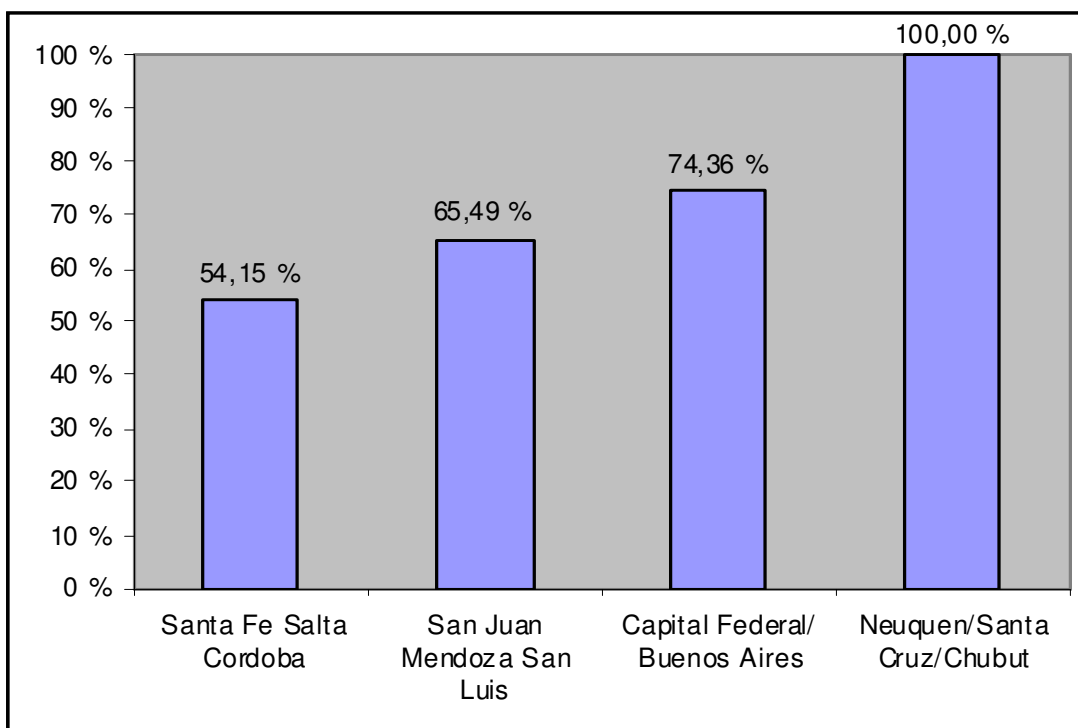
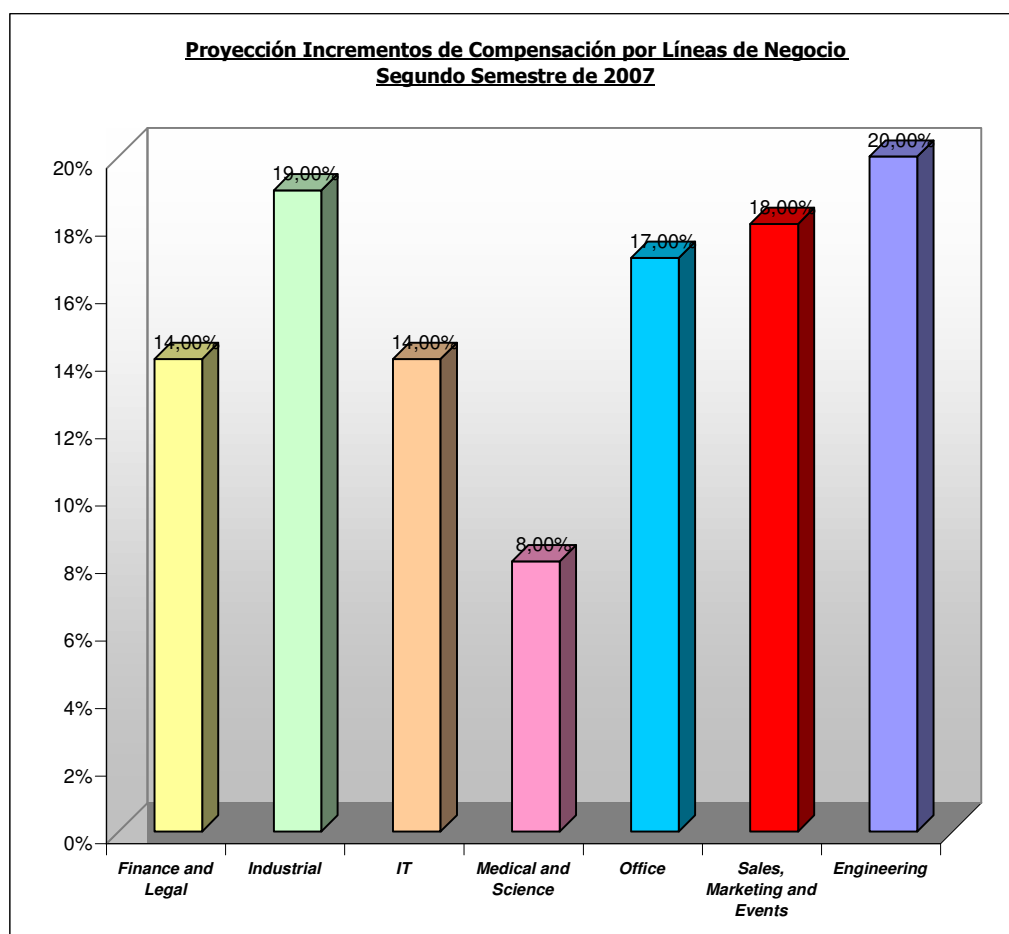


Gráfico Totalizador por Línea de Negocio



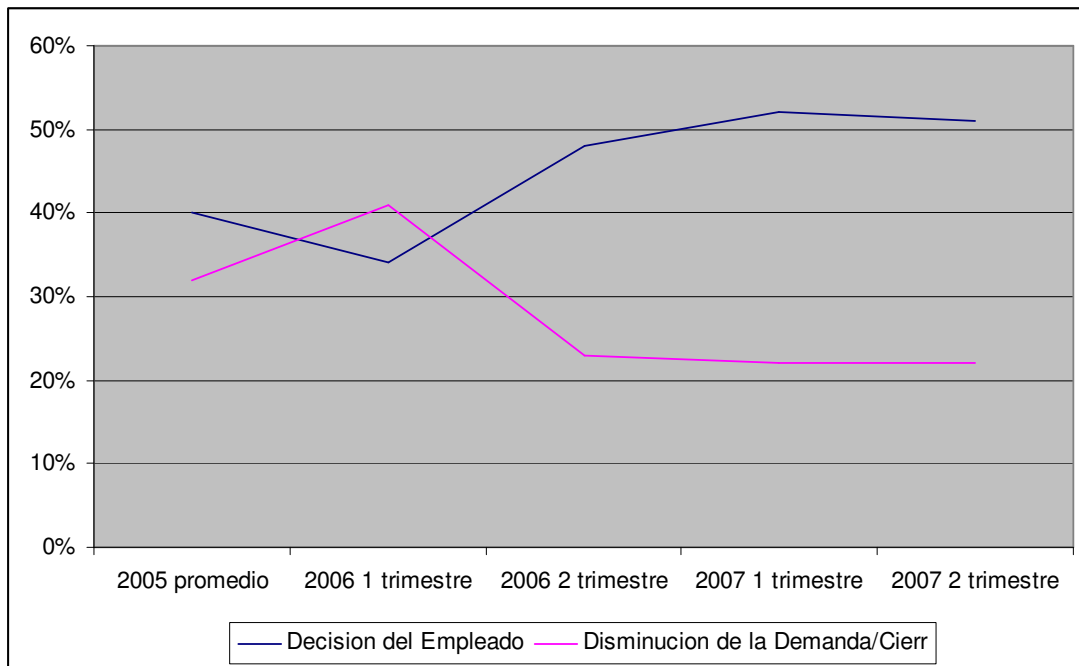
Análisis del Índice de Rotación del mercado laboral argentino

En términos porcentuales **de la muestra del mercado analizada se concluye que la tasa general de rotación del mercado ronda el 4,1 % promedio. La mayor rotación corresponde al sector servicios con el 7,5 %, seguido del sector industrial con el 5,4%.**

Del análisis de la evolución de los distintos motivos generadores de bajas surge la identificación de dos factores principales: A) Decisión del Empleado y B) Disminución de la demanda /cierre de la fuente empleo.

Por último, el crecimiento económico trae aparejado una mayor demanda de personal capacitado, incrementando así el nivel de rotación voluntaria dentro del mercado, donde los profesionales y técnicos más buscados están abiertos a propuestas laborales que impliquen mejores condiciones laborales.

Patricio Dewey, Director de Adecco sostiene que: *"El desafío actual para las organizaciones consiste en crear las políticas de recursos humanos necesarias para retener los mejores talentos. Y las casas de estudios, deben prestar atención en amoldar sus currículas a las necesidades y cambios del mercado, para brindarles a los futuros profesionales la mayor cantidad posible de herramientas para enfrentar el mercado laboral".*



Acerca de Adecco Human Capital Solutions

La División Human Capital Solutions, es el aliado estratégico de negocios en todos los temas relacionados con Recursos Humanos y Desarrollo de Personal, creada en el año 2006, hoy cuenta con un staff de 20 profesionales que aportan todo su expertise para acompañar a los clientes en el desarrollo y crecimiento de sus negocios.

Acerca de Adecco Argentina

Desde hace 28 años, Adecco Argentina es líder absoluto en la contratación de personal y ofrece soluciones integrales en el área de Recursos Humanos. Cuenta con más de 60 sucursales ubicadas en las principales ciudades del país. Adecco Argentina dispone de una media semanal de 1.500 clientes activos en cuyas empresas prestan servicios más de 16.000 personas.