

UN ENFOQUE RELATIVISTA DEL MERCADO LABORAL

EN EL ÁMBITO DEL CAPITAL HUMANO, AL IGUAL QUE EN OTROS CAMPOS, AQUELLOS QUE SE ANTICIPEN, QUE SEPAN VER MÁS ALLÁ DE LAS MODAS Y NO TENGAN MIEDO A ENFRENTARSE A SU REALIDAD SERÁN LOS QUE TRIUNFEN.

MENTXU ECHEVERRÍA. COLABORADOR DE PEOPLEMATTERS.

El mercado laboral español, se posiciona en Europa como uno de los más dinámicos. Así lo reflejan los resultados obtenidos por el último análisis del Indicador de Confianza Empresarial (ICE). El ICE se ha convertido desde hace tres años en un referente de la marcha de la economía. Las Cámaras de Comercio españolas elaboran trimestralmente este índice basándose en el estudio de más de 5.000 empresas que seleccionan según el tamaño, el sector y la comunidad autónoma. Para ello, analizan datos como las cifras de negocio, el empleo, los precios, la inversión y las exportaciones.

A la luz de los resultados obtenidos, como previsión del primer trimestre del año, los empresarios españoles se muestran cada vez más optimistas y confiados ya que todo indica que la actividad económica española continuará fuerte durante estos primeros meses.

Como se puede observar en el cuadro 1, la perspectiva del Indicador de Confianza Empresarial correspondiente al primer trimestre de 2006, se posiciona en 12'2 puntos, muy por encima de los 4'7 de referencia del mismo trimestre de 2005.

Todo parece indicar que nos encontramos ante una economía, y por ende, un mercado laboral activo y sano. Sin em-

bargo, limitarnos a hablar de una única realidad, un único mercado laboral español, dista mucho de la realidad.

DIFERENTES SITUACIONES

Son muchas las diferencias que nos encontramos dentro del mercado laboral en función del sector, el tamaño o incluso la región de pertenencia. Globalmente, podemos hablar de dos grandes bloques de factores que conjugados de diferentes formas plasman múltiples realidades:

1. Situación laboral del sector.
2. Situación laboral de la región.

AFIRMAR QUE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA CRECE A UN RITMO SUPERIOR AL RESTO DE LOS PAÍSES EUROPEOS ES UN HECHO QUE NO DA LUGAR A DUDAS

1. SITUACIÓN LABORAL DEL SECTOR

Aspectos tales como la productividad, la competitividad existente en el sector o el propio atractivo del mismo frente a otros sectores, configuran escenarios muy diferentes entre sí. Así, un sector altamente productivo requerirá menos recursos para crear el mismo valor que otros, si a esto le añadiéramos que se trata de un sector altamente atractivo, nos encontraríamos ante un escenario en el que una reducida oferta de puestos de trabajo son demandados y deseados por muchas personas.

De esta forma, nos encontramos grandes diferencias entre las tasas de paro de cada sector. El sector agrícola es donde se concentran las tasas de paro más elevadas.

Si analizamos nuevamente los datos que se desprenden del estudio del ICE, vemos, tal y como se aprecia en los gráficos, que el sector de la construcción será el que sufra un mayor descenso en su confianza. El ICE de perspectivas del sector se reduce en 3'6 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior, situándose en 13'1 puntos.

El ICE correspondiente al sector indus-

trial también se modera aunque de una manera más suave.

En el resto de sectores se producen ligeros avances de la confianza. Quién, sin duda, experimenta un mayor avance es la perspectiva del ICE en otros servicios alcanzando los 17'2 puntos.

Finalmente, destacan los avances que se producen en hostelería y comercio, a pesar de que la cifra del ICE comercial se mantenga, por el momento, en valores negativos.

Tal y como podemos observar en el cuadro 5, el sector servicios es el que más

NECESIDAD DE MOVILIDAD INTERNA

Las diferencias entre las tasas de paro de unas comunidades y otras generarán grandes nichos de trabajo que atraerán a gran parte de los jóvenes de las zonas más desfavorecidas en cuanto a creación de empleo. Habrá una mayor necesidad de movilidad interna que homogenice y estabilice el mercado laboral. Deberíamos adecuar la población de acuerdo con la demanda de trabajo, esto facilitaría la reducción del paro en varios puntos.

oferta y demanda de trabajadores presenta, y cuenta con un crecimiento más acentuado de la demanda en la próxima década. Se trata sin duda del sector con mayor peso en una nuestra economía ya que representa más de un 60% de la misma.

Con relación al sector de la construcción, se mantendrá la tendencia de años anteriores, con una ligera tasa de crecimiento sostenida. De esta forma, oferta y demanda avanzarán de forma paralela hasta el 2012, año donde ambas curvas se cruzan dando lugar a niveles de paro nulos. En cuanto a la industria, podemos decir que cercano al año 2010, y con un total de 2.604.000 de puestos de trabajo cubiertos, comienza a sufrir la escasez de mano de obra necesaria para cubrir la demanda de trabajadores del sector.

Por último, vemos que agricultura y pesca, sufre un marcado descenso histórico en la oferta de trabajadores mientras que la demanda parece estabilizarse unos años (2004 a 2008) para seguir descendiendo poco a poco. El resultado, como se puede observar, es una reducción brusca de las cifras de paro a partir del 2004, llegando a un pleno empleo teórico superado el 2008.

2. SITUACIÓN LABORAL DE LA REGIÓN

Un planteamiento parecido es el que nos ofrece también la perspectiva de las Comunidades Autónomas.

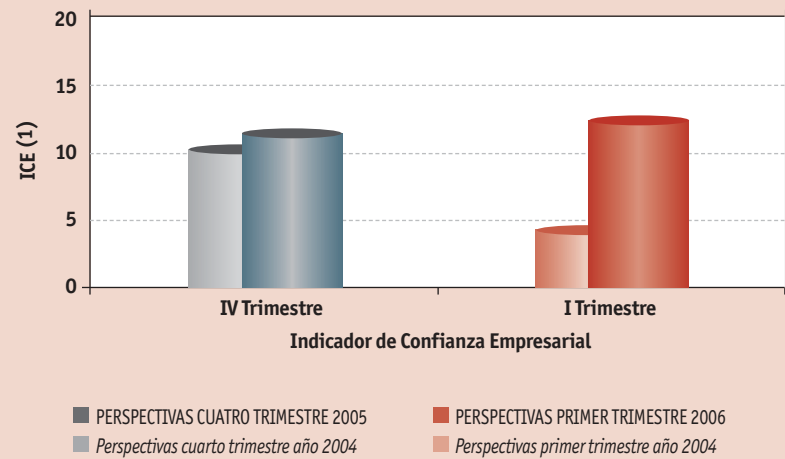
La realidad laboral de una región vendrá dada por la conjunción de aspectos tales como la edad de la población, el saldo migratorio interno, la recepción de inmigrantes, etc.

Tal y como se puede apreciar en el cuadro 6, existen grandes diferencias entre la situación de empleo de las diferentes comunidades. Así, vemos como comunidades como Canarias, Melilla, Andalucía, Extremadura y Ceuta duplican la cifra de parados de aquellas comunidades que como Aragón, soportan una de las menores tasas de paro del territorio español.

En un futuro cercano, las tres Comunidades Autónomas que sufrirán primero un déficit de trabajadores serán Navarra, País Vasco y Cataluña. Sin embargo, las comunidades con cifras de paro más altas serán Baleares, Murcia y Castilla La Mancha.

Esta diferencia entre regiones, generará grandes nichos de trabajo que atraerán a gran parte de los jóvenes de las zonas más desfavorecidas en cuanto a creación de empleo. Habrá una mayor necesidad de movilidad interna que homo-

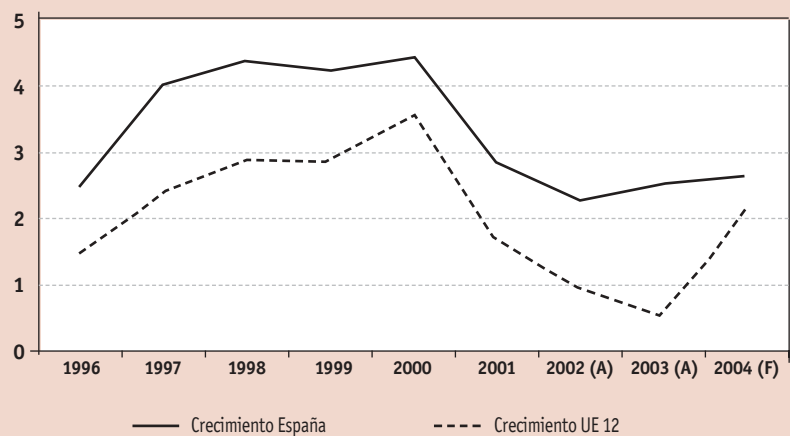
Cuadro 1. Perspectivas del Indicador de Confianza Empresarial



EL ICE varía entre -100 y + 100: valores positivos indican avances, mientras que datos negativos señalan retroceso de la actividad

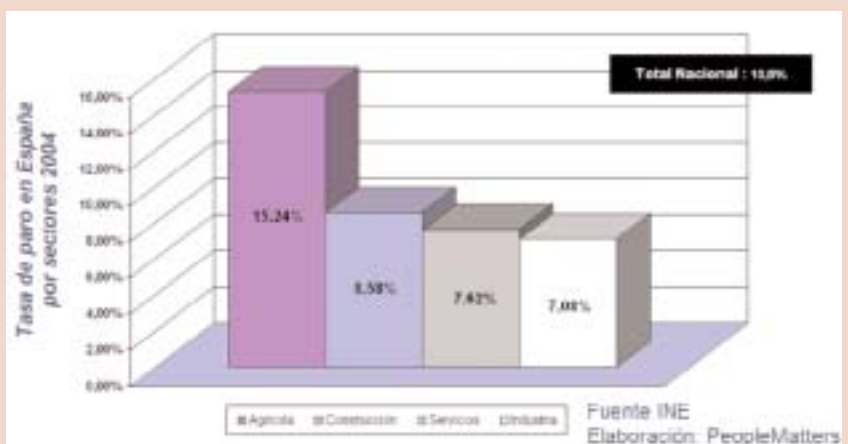
Fuente: Cámaras de Comercio

Cuadro 2. Crecimiento de la economía



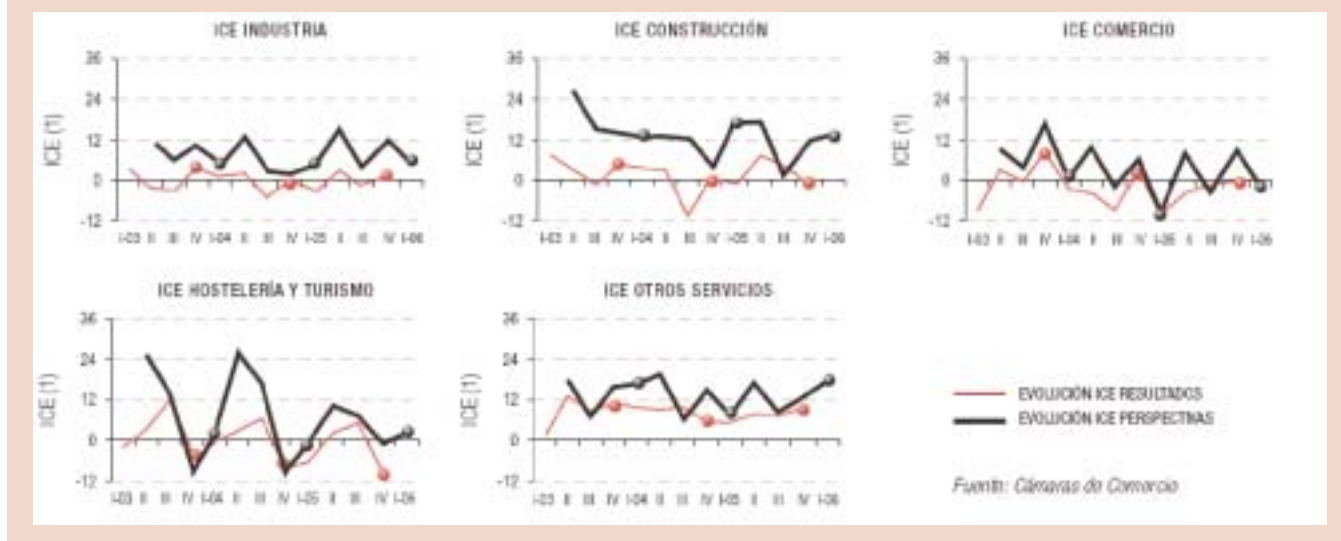
Fuente INE, Comisión Europea y Ministerio de Economía y Hacienda

Cuadro 3. Tasa de paro por sectores

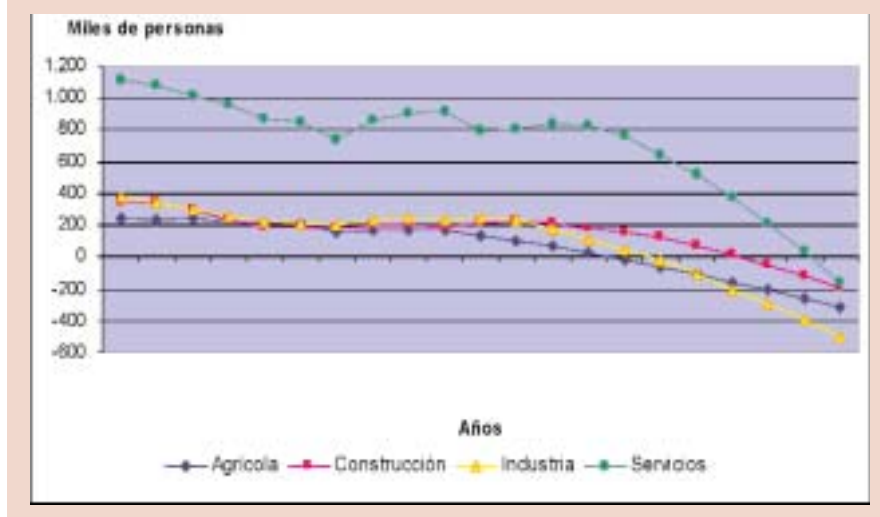


Fuente INE
Elaboración: PeopleMatters

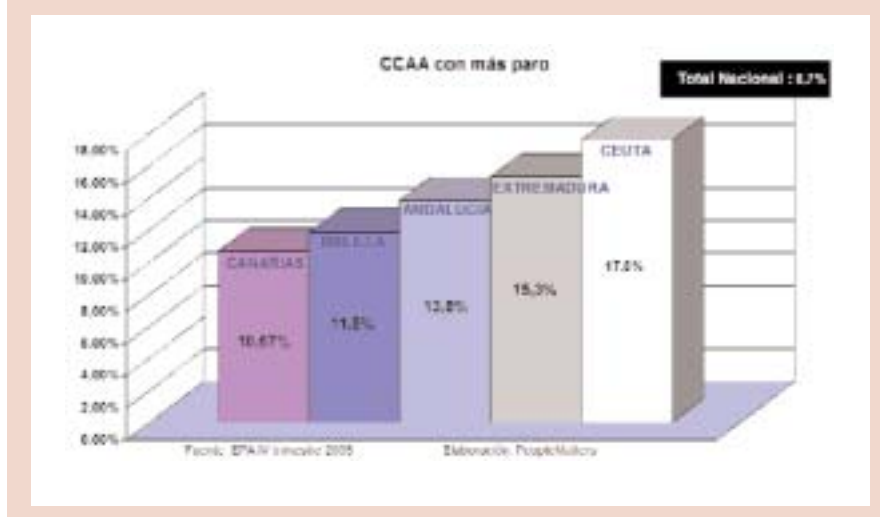
Cuadro 4. Evolución de resultados y perspectivas



Cuadro 5. Tasas de paro por sectores de actividad



Cuadro 6. Comunidades con tasas de paro más elevadas



genice y establezca el mercado laboral. Deberíamos adecuar la población de acuerdo con la demanda de trabajo, esto facilitaría la reducción del paro en varios puntos.

Si observamos los datos, vemos que los españoles apenas hemos avanzado en materia de movilidad geográfica en los últimos años.

Para obtener una mayor movilidad es necesario casar la oferta y la demanda de trabajo de una manera más eficaz, tomando como fuente la totalidad del mercado español. Si bien, todos estamos de acuerdo en que adecuar la oferta y la demanda de trabajadores es una herramienta de optimización del mercado laboral, estamos aún muy lejos de alcanzar un sistema óptimo global.

El Inem ha sido durante mucho tiempo la única vía de encaje, sin embargo, la búsqueda de la mejora de los mecanismos de intermediación ponen en juego agentes que hasta el momento no tenían una presencia tan activa en esta materia. Las empresas de selección y de trabajo temporal tendrán en el futuro una importante labor a desempeñar en este aspecto.

RELATIVIZAR: LA ASIGNATURA PENDIENTE DE LAS EMPRESAS

Desde este planteamiento, es obvio que una compañía debe analizar su propio mercado laboral, es decir, ser consciente de la realidad concreta que le rodea para, a partir de ella, diseñar su propia estrategia de reclutamiento y gestión del capital humano. De la misma

Cuadro 7. Relación entre el lugar de nacimiento y el lugar de residencia (datos en porcentaje)

Relación entre el lugar de nacimiento y el lugar de residencia (datos en porcentaje)

Lugar de nacimiento	2001	1991	1981
Mismo municipio	51,2	53,2	54,7
Distinto municipio (misma provincia)	26,4	23,9	21,3
Distinta provincia (misma comunidad autónoma)	4,0	3,9	23,9
Distinta comunidad autónoma	18,4	19,0	*
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE. www.ine.es



forma, una compañía que se encuentre implantada a lo largo de la geografía española, deberá analizar cada una de las diferentes realidades que se le plantean en función del entorno, para adaptar su estrategia a cada una de ellas.

Por eso, se impone cada vez más el modelo relativista. Sin embargo, no existe una “receta mágica”. Es más, no existe la “fórmula mágica” válida para todos los entornos empresariales de nuestro país. Por eso, es necesario analizar la realidad que envuelve a una compañía y aplicar, posteriormente, las políticas de gestión adecuadas al caso concreto.

Tradicionalmente, hemos visto cómo las modas en lo que a gestión de capital humano se refiere iban y venían “rediseñando” a su paso las estrategias de las compañías. Una nueva idea, una nueva moda, parecía de obligada aplicación independientemente de las circunstancias, ante el riesgo de sufrir grandes dificultades en caso de no seguirla. Este enfoque generalista nos ha llevado muchas veces a estar más pendientes de las teorías que de las circunstancias que nos rodean.

La configuración de la estrategia de capital humano deberá basarse en un análisis previo tanto interno como externo de las particularidades que configuran el momento de la compañía (véase el cuadro 8).

Una compañía, en función de su situación, cultura, madurez, estilo, etc. deberá determinar llevar a cabo una serie de directrices concretas, desarrollará su propia estrategia de gestión del capital humano. No obstante, si esa misma

Cuadro 8. La estrategia de capital humano



UNA COMPAÑÍA DEBE SER CONSCIENTE DE LA REALIDAD CONCRETA QUE LE RODEA PARA, A PARTIR DE ELLA, DISEÑAR SU PROPIA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

compañía, que se encuentra implantada a lo largo del país, pretende implantar la misma estrategia de manera lineal en todos y cada uno de sus diferentes puntos, se equivoca.

Nuevamente debemos alejarnos del enfoque generalista para acercarnos más al modelo relativista. Una estrategia bien definida deberá ser el paraguas que abarque la totalidad de las directri-

ces y acciones que a partir de ella se diseñen, pero su implantación ha de estar adaptada a cada una de las realidades. Como siempre, aquellos que se anticipen, que sepan ver más allá de las modas y no tengan miedo a enfrentarse a su realidad serán los que triunfen.

«Un enfoque relativista del mercado laboral». © Ediciones Deusto.

Si desea más información relacionada con este tema, introduzca el código 11568 en www.e-deusto.com/buscadorempresarial