

apunt ●



Deloitte ●

Introducción

A continuación ofrecemos la primera edición del año 2017 de nuestro boletín aPunto, con el objetivo de abordar las principales tendencias y novedades en Capital Humano, recabadas a partir del seguimiento del mercado laboral y nuestra experiencia en el área de consultoría en diversas organizaciones del ámbito local e internacional.

En esta oportunidad presentamos un breve resumen de datos sobre el mercado de trabajo en 2016 así como las proyecciones elaboradas por nuestro departamento de Asesoramiento Económico para el corriente año.

A su vez, abordaremos algunos de los principales cambios que tendrá el trabajo en el futuro debido al desarrollo de la tecnología.

Por otra parte, mostramos los resultados de la "2017 Deloitte Millennial Survey", en la que se presentan las características de este grupo generacional, su forma de pensar y actuar en el ambiente laboral.

Por último, compartimos algunas novedades del departamento de Capital Humano para los próximos meses.

Verónica Melián

Socia | Consultoría | Deloitte



Mercado de trabajo



El trabajo del futuro



**2017 Deloitte
Millennial Survey**



Novedades

Mercado de trabajo

Resumen 2016 y proyecciones para el 2017



El Instituto Nacional de Estadística publicó los datos del mes de **diciembre del 2016**, ubicando la tasa de **desempleo** en torno del **7,7%** de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, estable respecto al mes anterior. Sin embargo, la **tasa de desocupación** se situó en el promedio de 2016 en **7,8%**, tres décimas por encima de los niveles de 2015. Por su parte, la tasa de **empleo** aumentó y se ubicó en **58,7%** de la Población en Edad de Trabajar (PET) en el último trimestre, lo que supuso un incremento de siete décimas frente al trimestre anterior. Cabe notar, sin embargo, que el último trimestre del año está afectado por la estacionalidad respectiva a las fiestas y el inicio de la temporada turística, por lo que los datos deben ser analizados cuidadosamente. De hecho, según nuestras estimaciones, corregido el efecto de la estacionalidad el empleo habría mantenido una moderada tendencia bajista durante todo el año.

Resumen del 2016

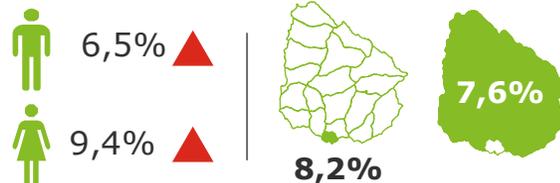
Si bien se registró en el último trimestre una caída del desempleo y un aumento del empleo, en el conjunto del 2016 **los indicadores del mercado laboral mantuvieron una tendencia de leve deterioro en el conjunto del año, aunque menos marcada que en 2015.**

El incremento en el desempleo fue amortiguado por la caída en la cantidad de personas buscando empleo.

	2015	2016	
Tasa de empleo	59%	58,4%	●
Tasa de desempleo	7,5%	7,8%	●
Tasa de actividad	63,8%	63,4%	●

*Promedios anuales

Tasa de desempleo 2016 Promedio anual



Proyecciones para el 2017

Actividad Económica

Se estima que la actividad económica mantendrá un crecimiento moderado durante el 2017, con un incremento del PBI de 1% promedio anual (1,5% si se extrae el impacto del cierre por mantenimiento de la refinería de ANCAP).

Salario Real

Se espera que el salario real tenga un incremento significativo en el promedio de 2017, cercano al 3%. Se trata de un incremento bastante mayor a lo que se espera que muestre la actividad económica y la productividad en la mayoría de las empresas, lo cual podría afectar negativamente al mercado de trabajo.

Empleo y Desempleo

En un escenario de poco crecimiento económico y mantenimiento de niveles muy bajos de competitividad, se espera cierta estabilidad en el mercado de trabajo. En ese contexto, en el conjunto del 2017 el desempleo se mantendría en torno del 8% de la PEA.

*Información preparada por el departamento de Asesoramiento Económico de Deloitte

Transitando hacia el trabajo del futuro

Principales cambios observados



Fuente: [El futuro del trabajo](#), Deloitte

La tecnología digital está cambiando la manera en cómo trabajamos, dónde trabajamos, cómo nos organizamos y cómo nos comunicamos. Es por ello, que durante el 2016 Deloitte realizó una encuesta global titulada "El Futuro del Trabajo", donde se entrevistó a 245 gerentes de grandes y pequeñas empresas de Estados Unidos, Canadá, Europa, América Latina, África y Asia Pacífica. respecto a los cambios que prevén en el mercado laboral debido al creciente desarrollo de la tecnología. A continuación, presentamos los principales resultados.

1 La comunicación se transforma

1

Tan solo el **4%** de los líderes encuestados está **completamente satisfecho con la comunicación y colaboración** interna de la organización.

Los desafíos en el ámbito de la comunicación y colaboración organizacional aumentan ante una fuerza de trabajo cada vez más esparcida – **el 30% de los empleados full time trabaja en un lugar distinto al de su empleador.**

2

2 Un especial énfasis en la Cultura

El **69%** de los encuestados cree que la cultura organizacional es **determinante para que la organización cumpla su misión y alcance su visión.**

La cultura es un tema que interesa a la alta dirección ya que **facilita el compromiso organizacional** de una fuerza de trabajo cada vez más dinámica y dispersa.

Una **cultura integradora**, que hace a los empleados parte de la organización, facilita la **retención y atrae a los grandes talentos.**

3

3 Las nuevas herramientas digitales ofrecen ventajas

- El **76%** de los encuestados afirma que en el futuro **el correo electrónico quedará obsoleto** y se utilizarán formas de comunicación más sofisticadas.
- El desarrollo tecnológico va a seguir **incentivando la comunicación, la colaboración y aumentando la conectividad.**
- Sin embargo, este desarrollo deberá ser acompañado de cambios en la cultura organizacional y en las políticas y procesos, para aprovechar las ventajas de las nuevas herramientas y **evitar que estas se transformen en una distracción.**

4

4 Los millennials manejan el ritmo de cambio

- **Los procesos de selección y desarrollo de talento se enfocan en la atracción y retención de los millennials**, una generación que para el 2020 representará el 50% de la fuerza de trabajo.
- **Solo un tercio** de los millennials siente que su organización potencia completamente sus habilidades y experiencia.
- Para retenerlos, las organizaciones deberán generar **oportunidades desafiantes** y un **ambiente de trabajo flexible** caracterizado por un **intercambio** de ideas fluido.

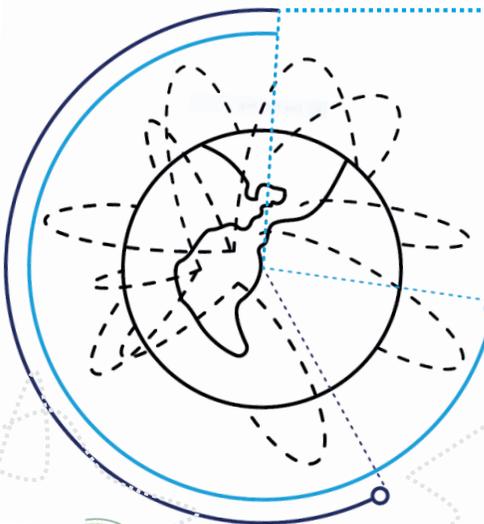
5

5 Liderar equipos, no jerarquías

- En un contexto en el que las organizaciones están cada vez más conectadas y comunicadas, **los líderes necesitan nuevas formas de acercarse a sus equipos**, ya que ven que su rol está cambiando.
- **Un 40% de los encuestados espera** mayor intercambio de ideas, una comunicación más fluida y mayor autonomía en el trabajo.
- Será muy importante que se transite hacia una forma de trabajo más horizontal y no tan vertical, donde la comunicación entre líderes y empleados sea más cercana y rápida.

Encuesta "The 2017 Deloitte Millennial Survey"

Resumen de resultados



Bajo un clima de incertidumbre y menos prometedor que otros años, los millennials (nacidos entre 1982 y 1994) han dado un giro en sus perspectivas optimistas que solían tener en cuanto al mundo laboral... Hoy se encuentran más ansiosos por buscar estabilidad y oportunidades de trabajar con los empleadores para lograr cambios en la sociedad. Este año, el crimen, la corrupción, la guerra y las tensiones políticas están pesando en las mentes de los jóvenes profesionales, afectando sus perspectivas personales y profesionales.

La encuesta Millennial 2017, elaborada por Deloitte, arroja datos muy significativos sobre las prioridades e inquietudes de los Millennials. Se recogió la opinión de 8.000 jóvenes nacidos después de 1982 de 30 países de todo el mundo, que tenían estudios universitarios y empleos de tiempo completo.

Fuente: [The 2017 Deloitte Millennial Survey](#), Deloitte



Empleo y sociedad

Los millennials creen que las empresas tienen el **poder de hacer la diferencia**; consideran a la empresa como una fuerza de impacto social positiva y que los líderes del negocio deben estar comprometidos con ayudar a mejorar a la sociedad. Pero solo un **59%** cree que lo está haciendo en su máximo potencial.



Esperanza en la Generación Z

Los millennials tienen una opinión ampliamente favorable de los GenZ (nacidos de 1995 en adelante). Creen que este grupo posee conocimientos sólidos en tecnología y creatividad lo cual tendrá un impacto positivo en el mundo laboral.



Estabilidad y flexibilidad

En un período de incertidumbre, los millennials quieren lo mejor de ambos mundos: un **trabajo permanente de tiempo completo** en lugar de trabajar como independientes o como consultores, pero también quieren **flexibilidad laboral** ya que consideran que esta:



Aumenta la **productividad**



Mejora su **bienestar** social, salud y felicidad



Mejora su **balance** vida personal-trabajo



Incrementa sus niveles de **compromiso** con el trabajo, son más leales



Tecnología y automatización

Los millennials creen que esta vez la tecnología traerá **más riesgos que oportunidades** en la forma en que trabajamos. Un **48%** ve a los empleadores haciendo un uso significativo de la **automatización**, la robótica y la inteligencia artificial para **reducir la participación humana**.



Igualmente piensan que la tecnología está beneficiando ampliamente a la economía y a ellos mismos, haciéndolos **más productivos** y trayendo crecimiento económico. Algunos resultados de la encuesta fueron los siguientes:



50% considera se incrementará el valor agregado y creatividad en los trabajos por parte de los empleados



51% que necesitarán ser re-entrenados



Un 53% cree que el lugar de trabajo se convertirá en algo más impersonal



40% cree que la tecnología pondrá sus trabajos en riesgo



Cada vez más jóvenes desean permanecer en sus puestos de trabajo



Deloitte Compensation Encuesta de Remuneración Total 2017

Las organizaciones enfrentan el constante desafío de llevar a cabo prácticas de remuneración externamente competitivas e internamente equitativas, que se ajusten a la realidad y exigencias del mercado local y regional.

En este contexto, resulta importante revisar y transformar las estrategias de compensación reflejadas en los diferentes componentes: Sueldo Base, Remuneración Variable, Beneficios y Políticas de RRHH.

Nuestra Encuesta de Remuneración Total brinda acceso a información detallada sobre un amplio catálogo de Cargos, Prácticas Remuneratorias, Beneficios, Políticas y Prácticas de RRHH del mercado.

Esto le ofrece a las organizaciones una solución eficaz y personalizada, la cual le permite planificar sus estrategias y abordar los diferentes desafíos en materia de remuneraciones.



Acceso a la información



Reportes



Equidad Interna



Equipo de Trabajo



Beneficios



Filtros



Exportar Reportes



Información Regional



¿Quiere conocer **Deloitte Compensation?**
Encuentre más información en nuestro [sitio web](#).

Los invitamos a participar de nuestra Encuesta de Remuneración Total

Programa de Contabilidad Aplicada Módulos del Programa

Elementos de Contabilidad



6 de marzo al 5 de abril
Lunes y Miércoles
18.00 a 21.00 hs.

Contabilidad y Control I



3 de mayo al 14 de junio
Lunes y Miércoles
18.00 a 20.30 hs.

Contabilidad y Control II



10 de julio al 16 de agosto
Lunes y Miércoles
18.00 a 20.30 hs.

Preparación de Estados Contables



23 de octubre al 11 de diciembre
Lunes y Miércoles
18.00 a 20.30 hs.



MarketRecruit

Ofrecemos al participante conocimientos actualizados y una experiencia orientada a la adquisición práctica de lo que es un **proceso de reclutamiento y selección**, permitiendo una rápida inserción en las tareas vinculadas.



Por consultas:

capitalhumano@deloitte.com

Contacto:

Verónica Melián

Socia | Consultoría | Deloitte

vmelian@deloitte.com

Cecilia Laborde

Gerente Senior | Consultoría en Capital Humano | Deloitte

claborde@deloitte.com

Juncal 1385, Piso 11
Montevideo, 11000
Uruguay

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about. Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 244.400 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.

© 2017 Deloitte S.C. Todos los derechos reservados.

apunt●

Deloitte.