Noticias del Mercado Laboral Costarricense

- La Unión Europea explora la posibilidad de negociar un Tratado de Libre Comercio con Centroamérica, el objetivo principal es que los productos puedan circular libremente en todo el territorio, y por tanto, generar producción, riqueza y empleo.
- Se incrementan las plazas de 8.000 a 13.000 ofertas para finales de año, especialmente para personas entre los 28 y 30 años de edad y en el sector de servicios, funciones relacionadas con servicio al cliente, contabilidad, soporte técnico, administración e informática. El reclutamiento se realiza en el mes de julio y cuenta con alrededor de 17 multinacionales. Esta demanda obedece al crecimiento del sector y a un aumento en la rotación de los funcionarios.
- Aumento en la llegada de empresas a Costa Rica, por ejemplo: People Support, Languague Line y Fujitsu Consulting, Agilis Engineering y ICT Group. Además del incremento en las operaciones de empresas ya existentes como IBM, INTEL; en este caso el impacto se presenta en áreas de administración, software, contabilidad, servicio al cliente e ingenierías.
- La mayor característica de esta nueva demanda es la creación de empleo con una verdadera oportunidad de crecimiento profesional, éste es un compromiso adquirido por las empresas con la sociedad.
- Personal buscado por la empresa:
  - **INTEL:** administración, contabilidad, electrónica, ingenierías, soporte y software.
  - **ICT Group:** servicio al cliente, sistemas y técnicos de soporte.
  - **Dole:** administración, contabilidad, filólogos y profesores de español.
  - **Fujitsu:** servicio al cliente.
  - **Language Line:** administración, contabilidad, software, sistemas y compras.
  - **Procter & Gamble:** administración, contabilidad, aduanas, comercio internacional y soporte.
  - **Agilis:** ingenieros mecánicos.
  - **Baxter Ameritas:** administración y contabilidad.
  - **Sykes:** ingenieros, sistemas, soporte y servicio al cliente.
  - **Hewlett Packard:** administración, contabilidad, servicio al cliente y sistemas.
  - **Qualfon:** administración, contabilidad, servicio al cliente.
  - **Isthmus:** programadores, sistemas
  - **Alienware:** administración, sistemas, intérpretes y soporte técnico.
- En el mundo se desarrolla una creciente dificultad para la generación de empleo, por ello es muy importante que cada gobierno incorpore el tema en sus políticas económicas y sociales, va más allá de un Ministerio de Trabajo, se requiere la interacción de áreas de educación, comercio, inversiones, ataque a la pobreza, entre otros.
- La relación con la empresa cambia, si antes se hablaba de hacer carrera en una sola empresa, ahora la regla es que una persona tenga varios empleos a lo largo de su vida, asimismo, que esté mejor protegida, con mayores garantías y derechos pero también más responsabilidades y retos.
- Los tratados de libre comercio tienden a generar mayores oportunidades; éstas producen mayor competencia, y si la empresa y su personal es flexible, las posibilidades mejoran y si es rígida, es más costosa la adaptación.
- Un estudio reciente realizado en Dinamarca, revela que las organizaciones que han internacionalizado parte de su producción o servicios, también crean más puestos de trabajo en sus países que aquellas que participan menos en la economía global.
- Los servicios son el área de la economía que reporta un mayor crecimiento como gestor de empleo y como productor de ingresos para las empresas. Se incluyen: hoteles, restaurantes, transportes, comunicaciones, salud, educación, centros de llamadas, entre otros. Por ejemplo en los últimos años, empresas de "call center" se han instalado en el país y atienden las necesidades de otras compañías y personas de todas partes del mundo.
- Entre los factores que las empresas analizan para instalarse en el país sobresale el nivel educativo de la población, es decir, el nivel académico personal del profesional, le ofrece una ventaja competitiva.
- La globalización y la tecnología abren nuevas posibilidades de trabajo caracterizadas por la flexibilidad, horarios, objetivos y estrategias fijadas por cada persona; por ejemplo, pueden laborar las horas que quieran, no están sujetas a un jefe y se es más autónomo". Sin embargo, esta clase de empleos requiere mayor disciplina porque cumplir las metas depende del desempeño propio. "La gente cree que uno tiene más disponibilidad de tiempo, pero no es así y a veces trabajar en casa no deja espacios para descansar". Aunque existen diferencias entre un empleo normal y uno virtual, ambos exigen iniciativa, efectividad, dedicación y orientación al logro para alcanzar los resultados, tanto individuales como corporativos. No todo depende de la empresa sino también de su actitud como empleado.
- Hay cerca de 1.070 zonas francas, que generan aproximadamente 45,7 millones de empleos, con más de 500.000 empresas instaladas en ellas, distribuidas en todas las regiones del planeta. Entre Centroamérica, República Dominicana y Panamá hay 152 parques, con 495.800 empleos localizados en 3.944 empresas, según datos del Comité de Zonas Francas de las Américas, y que producen aproximadamente 17.400 millones de dólares en exportaciones. El régimen de zonas francas es un instrumento que han utilizado todos los países, principalmente para la atracción de inversión orientada a la producción exportable.

El régimen de zona franca en Costa Rica es el principal mecanismo con que el país cuenta para atraer inversión y, precisamente, porque la legislación presenta incompatibilidades con las normas de la OMC, se ha venido planteando la necesidad de hacer cambios.

Debemos aprovechar que el país establezca una nueva política de inversiones, que incluya la sostenibilidad de la misma, el fomento de la inversión local y de los encadenamientos productivos. Cuando estamos a las puertas de discutir la reestructuración del sector productivo estatal y de hacer una reforma fiscal, es el momento ideal para compatibilizar las tres políticas, la productiva, la de inversiones y la fiscal.

Para uso del Covaec

- El nuevo concepto del trabajo se vislumbra con una creciente movilidad y complejidad. Un estudio de Manpower sobre el futuro del empleo, calculó que para el 2013, 400 millones de personas entrarán al mercado laboral. Solo un cinco por ciento estará en los países industriales, lo que junto con las migraciones, incrementará la presión laboral en estos países. Los países subdesarrollados, con su lastre de pobreza y su mayor crecimiento demográfico, también tendrán su propia lucha. En el caso costarricense, hay indicadores que no preocupan, como el desempleo (6,6 por ciento), pero otros llaman la atención: desempleo en los jóvenes (casi tres veces más) e informalidad en la economía (cerca de un 40 por ciento).

Ante este panorama, no extraña que el presidente electo, Óscar Arias, ubicara el empleo entre sus prioridades, y se comprometiera a generar 60.000 por año.

Es una lucha en la que faltan datos, aún en el Ministerio de Trabajo. Pero esto podría cambiar un poco: en junio próximo, Manpower proyecta realizar una encuesta de expectativas laborales por sectores. Esto permitiría determinar los latidos del mercado y preparar ajustes tanto para los trabajadores como las empresas.

- Desde 1994 al 2004, cada año se generaron 51.629 puestos nuevos, muy por encima de los 34.500 del decenio anterior. Empero, no fueron suficientes. El país requería más de 60.000 empleos nuevos al año para aplacar el crecimiento del desempleo.

Además creció el subempleo, tanto el visible con 108 por ciento (quieren tiempo completo y no lo logran), como el invisible con 67 por ciento (trabajan tiempo completo y ganan menos de ello).

Esta deuda con la creación de empleo es clave dado que el mercado laboral será sacudido por el tratado de libre comercio con Estados Unidos.

Los defensores aseguran que rechazarlo amenazaría miles de empleos, mientras avalarlo generaría nuevos puestos.

Los opositores del tratado aseguran que pondrá en riesgo trabajos en los sectores agrícolas y en la pequeña empresa.

Les recomendamos visitar la página web de La Nación donde en el área de Empleo podrán encontrar la profundización de los temas que hemos mencionado y muchas otras informaciones de interés.

SOBREVIVENCIA del Profesional

Modelos de Mercados Laborales:

El modelo de los **contratos implícitos** parte de considerar que los trabajadores tienen una aversión al riesgo superior a la de sus empleadores. Por tanto prefieren empleos seguros, con salarios estables aunque sean bajos, en vez de salarios altos con peligro de cierre de la empresa y pérdida del empleo.

Este modelo ha sido considerado inconsistente por algunos autores ya que el mismo argumento, la aversión al riesgo de los trabajadores, podría conducir precisamente a lo contrario de lo que se desea demostrar, es decir, a que los trabajadores estarían dispuestos a tener salarios volátiles y a que les bajaran sus ingresos reales en momentos críticos para la empresa, antes de poner en peligro sus empleos.

El modelo del **pago de la lealtad** se fija en ciertos comportamientos que, aunque no sean fácilmente explicables racionalmente, todo el que haya trabajado en una empresa sabe que son muy comunes. Hay un amplio grupo de trabajadores que se esfuerza más de lo que les exige la empresa. Es comprensible por tanto que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para que permanezcan en sus puestos. Se produce una especie de lealtad mutua entre empleados y empleadores.

El modelo de los **salarios anti-escaqueo** (shirking) considera que la empresa no puede estar detrás de cada trabajador controlándole minuto a minuto para que cada uno rinda al máximo posible. La mejor forma de incentivar el trabajo es ofrecer buenos sueldos. Si los salarios fueran bajos no se tendría miedo al despido y los trabajadores adoptarían comportamientos indolentes. Es interesante constatar que en los países comunistas del este de Europa, la falta de temor al despido y los bajos salarios provocaban que el rendimiento de los trabajadores fuese mucho más bajo que en los países occidentales; ésa está considerada una de las razones principales de la caída de aquel sistema.

El modelo de la **selección inversa** subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajas en los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores, los que se sintieran confiados en encontrar fuera otro puesto mejor pagado. Se produciría así un fenómeno de selección darwinista de los menos eficaces que redundaría en perjuicio de la empresa. Es preferible por tanto no bajar los salarios y adaptarse a las crisis mediante reajustes de personal en los que se despidan sólo a los peores.

Actualmente nos enfrentamos a una tendencia flexible y cambiante que será analizada por el Instituto de Estadística y Censos; para la próxima edición de En la Cima les tendremos los resultados.

Uso del Covae