

Impositivas y Económicas

Débil desempeño para la industria en 2016

» Los datos recientemente publicados confirman lo que se estimaba, la industria registró un estancamiento en 2016. Según el INE, el Índice de Volumen Físico de la industria manufacturera creció en el promedio acumulado del año 2016 un 0,3% respecto del mismo mes del año anterior para el indicador con refinería.

Por: (*) **Sofía Tuyaré**

La industria manufacturera en el correr del año pasado presentó señales de magro comportamiento, lo que generó preocupación por el futuro desempeño de esta rama de actividad.

En los últimos datos de cuentas nacionales publicados en diciembre pasado, en el tercer trimestre se observó una mejora respecto al trimestre anterior, por lo que el repunte de este sector vino en la segunda mitad del año.

Los desafíos que enfrenta la economía uruguaya persisten, los vientos en contra generados por la creciente incertidumbre en el plano internacional por medidas más proteccionistas de la principal economía del mundo, hacen estar atentos a los acontecimientos futuros. No obstante, las expectativas de una mejora en las economías de la región generan mayor optimismo en algunos mercados locales.

Actividad industrial

Según el último informe de Cuentas Nacionales elaborado por el Banco Central del Uruguay (BCU), el Producto Interno Bruto (PIB) uruguayo en el tercer trimestre de 2016 creció 1,1% respecto al trimestre inmediatamente anterior y, en términos interanuales, el PIB aumentó 2,0% respecto al mismo período del año anterior.

Según rama de actividad, en el período julio-setiembre de 2016 el organismo estimó un aumento de 3,8% para la industria manufacturera respecto al trimestre inmediatamente anterior, para la serie desestacionalizada, luego de caer 2,1% en el segundo.

Si comparamos con mismo período del año anterior, en el tercer trimestre de este año el nivel de actividad industrial tuvo un leve incremento de 0,6% respecto de mismo período del año anterior.

Según el informe del BCU, el incremento interanual de 0,6% del valor agregado en el tercer trimestre se debe al incremento en la fabricación de pulpa de celulosa, la industria frigorífica y a la refinería de petróleo. En la vereda de enfrente, los incrementos en estos rubros fueron par-

cialmente compensados por la baja en la producción de vehículos automotores y productos textiles y la menor actividad en la industria láctea.

Otro indicador relevante del sector es el Índice de Volumen Físico de la Industria Manufacturera (IVF) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para el promedio del acumulado del 2016, el IVF con refinería creció levemente un 0,3% y sin refinería cayó 1%. Lo que esto significó un débil comportamiento del sector.

En diciembre de 2016 la variable aumentó 5,6% respecto de mismo mes del año anterior, luego de crecer 2,6% en noviembre de 2016 y caer 3% en octubre para la misma medición.

Si se excluye la refinería de petróleo en el indicador, el IVF creció un 6,1%, para la medición interanual.

Según el informe del INE, el crecimiento interanual del indicador en diciembre, se explica principalmente por la incidencia positiva del rubro "Elaboración de Alimentos y Bebidas", seguido en importancia por "Fabricación de Sustancias y Productos Químicos" y "Fabricación de Papel y Productos de Papel".

Los datos muestran que si bien el nivel de actividad industrial en 2016 se estancó, en la segunda mitad del año pasado comenzaron a repuntar los indicadores.

Mercado laboral

El INE elabora otros indicadores relacionados a la actividad industrial. Estos son el Índice de Horas Trabajadas por obreros (IHT) y el Índice de Personal Ocupado (IPO). Según el INE, en el último mes del año pasado el IHT creció 2,5% y el IPO bajó 0,6% respecto de diciembre de 2015, para la variable con refinería.

En términos generales del mercado laboral, según las estadísticas del INE, la tasa de actividad en diciembre de 2016, último dato disponible, fue de 63,5%, un 0,6 puntos porcentuales superior al registro del mes inmediatamente anterior. La tasa de empleo fue de 58,6%, un 0,6% arriba de la tasa del mes anterior.

Según la distribución de la población ocupada que elabora el INE por sector de actividad, en diciembre de este año 11,7%

de las personas empleadas pertenecía a la industria manufacturera.

Para el caso de la cantidad de desocupados en el país, la tasa de desempleo en diciembre fue de 7,7%, un registro similar al de noviembre de 2016 pero 0,3% superior a la de diciembre de 2015 (7,4%).

Expectativas

A nivel de la economía general, según la Encuesta de Expectativas Económicas que elabora el BCU, en enero la mediana de las respuestas de los analistas preveía un incremento para el PIB uruguayo de 1,1% para el corriente año. Respecto al empleo global, los encuestados pronostican que la cantidad de ocupados levemente en 2017, la mediana de las repuestas esperaban en enero una variación promedio anual de

0,4% de cantidad de ocupados.

En el informe de Perspectivas de la Economía Mundial (informe WEO por su sigla en inglés) que elabora el Fondo Monetario Internacional (FMI) de enero de 2017, se proyecta para América Latina una expansión de 1,2% para este año, luego de caer 0,7% en 2016. Los pronósticos son más alentadores para las economías de la región, y esto puede significar un efecto positivo en algunas ramas de la actividad local. El organismo también destaca que un factor a tener en cuenta que puede generar complicaciones es la incertidumbre relacionada a Estados Unidos y sus políticas más proteccionistas.

»* Economista,
integrante del departamento de Consultoría de
CARLE & ANDRIOLI, firma miembro independiente de
Geneva Group International.

Índice de Volumen Físico de la Industria Manufacturera



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

Desempleo (%)



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

Indicadores laborales > DAN CUENTA DEL DETERIORO DEL MERCADO LABORAL DEL SECTOR

Actividad industrial se estancó en 2016, aunque creció en el segundo semestre

» La actividad industrial se mantuvo prácticamente estable durante 2016 al crecer un 0,3%, lo que se explicó fundamentalmente por el comportamiento negativo registrado por el sector en la primera mitad del año. De acuerdo al Cinve, “si bien el sector aún permanece en una situación delicada”, la actividad da “indicios de un escenario mejor al previsto a comienzos del año con posibilidades de continuar creciendo en 2017”.

El Índice de Volumen Físico (IVF) de la industria manufacturera registró en su conjunto un crecimiento de 5,6% en diciembre respecto a igual mes del año anterior, mientras que sin incluir la actividad de la refinería de Ancap el resultado es mejor aún, observando una expansión interanual de 6,1%. De esta forma, el indicador que divulga el Instituto Nacional de Estadística (INE) cerró el año bastante mejor que como lo abrió. A su vez, si se excluyen las ramas donde están incluidas las fabricas de producción de celulosa UPM y Montes del Plata y la firma Pepsi en régimen de zona franca, la actividad de la industria creció un 6,7% en diciembre respec-

to a igual mes de 2015. “Este dato implica una nueva señal positiva en torno al crecimiento del producto en el cuarto trimestre de 2016”, subraya el informe del Centro de Investigaciones Económicas (Cinve) al analizar los datos divulgados por el INE.

Sin embargo, al considerar el conjunto del año 2016, la actividad industrial se mantuvo prácticamente estancada, con un leve crecimiento de 0,3%, pero sin incluir la refinería se verifica una contracción del 1% respecto al 2015. Esta caída estuvo marcada por dos mitades del año totalmente contrapuestas: una primera mitad con una contracción interanual de 4,3% y un segundo semestre de

2,3% de expansión. “Por su parte, la evolución de la tendencia-ciclo, que al aislar elementos de carácter irregular y estacional brinda señales más estables del crecimiento, indica que tanto la industria sin refinería como el núcleo industrial mostraron variaciones prácticamente nulas en los últimos meses”, destaca el análisis del Cinve.

En el acumulado de 2016, las industrias exportadoras fueron las de mayor crecimiento con una expansión de 3,6% (destacándose el crecimiento de 6,2% registrado en la segunda mitad del año), seguidas por las industrias de comercio intra-rama (cuya producción se utiliza para el proceso industrial) que se mantuvieron prácticamente estables con una suba de 0,1%. Sin embargo, si a esta agrupación se les excluye las ramas de actividad donde están UPM, Montes del Plata y Pepsi, se observa un crecimiento de la producción de 3,5% respecto a 2015 pronunciándose el incremento durante la última parte del año (5%).

Por su parte, las industrias sustitutas de importación tuvieron una caída del 4% en el conjunto de 2016,

siendo la agrupación que mayor número de caídas interanuales tuvo el año pasado, mostrando un comportamiento negativo uniforme a lo largo de 2016.

Por último, las industrias de bajo comercio (destinadas al consumo final interno) acumularon en el año una caída en la producción de casi 2%. No obstante, también en este caso se observaron dos semestres contrapuestos: un primero donde la producción se redujo casi 8% y un segundo donde la producción aumentó un 4%.

Indicadores laborales

En lo que refiere a los indicadores laborales, en diciembre –y al igual que en el mes anterior– se observaron variaciones interanuales contrapuestas: mientras que el Índice de Personal Ocupado (IPO) se redujo 0,6% respecto a diciembre de 2015, el Índice de Horas Trabajadas (IHT) creció 2,5%.

De todas formas, al analizar los datos de ambos indicadores en el acumulado del año dan cuenta del deterioro del mercado laboral del sector industrial durante el 2016. Mientras que las horas trabajadas cayeron un 4%, el personal ocupado se contrajo un 4,3%.

Suecia > EL PLAN DE DISMINUCIÓN HORARIA LLEGÓ A SU FIN EN DICIEMBRE.

La reducción de la jornada laboral mostró resultados dispares en Europa

» En diciembre terminó, en Suecia, el plan piloto que llevó jornadas laborales de ocho a seis horas diarias. Según datos publicados previo a que salgan los resultados finales, la reducción del horario de trabajo incrementó los resultados en algunos sectores y mejoró la salud de los trabajadores. En otros, sin embargo, el estrés asociado al trabajo aumentó y fue valorado de manera negativa. En Uruguay una propuesta similar había sido evaluada entre el PIT-CNT y las cámaras empresariales, pero con otros fines.

A mediados de 2016 la Cámara de Industrias del Uruguay promovió llevar adelante una suerte de "flexibilización laboral" y reducir la jornada en aquellos casos que ameritara, con el fin de preservar los puestos de trabajo y "salvar el aparato productivo", en un contexto en el que la economía mostraba signos de un tímido crecimiento. Según dijo a CRÓNICAS el presidente de la CIU, Washington Corrallo, en aquel momento era importante tener en cuenta que este tipo de medidas debían tomarse en empresas que se pudieran adecuar, y teniendo en cuenta que los trabajadores completaran las horas en instancias de formación ofrecidas por Inefop.

La propuesta no nacía sola, el PIT-CNT había comunicado, a principios del año pasado, que en la ronda de negociación colectiva que cerró hace unos meses se buscaría una reducción en horas o en días del tiempo de trabajo, principalmente en el sector privado. En enero, el presidente de la central

sindical había indicado a El País, coincidiendo con Corrallo, que en caso que se adoptara una jornada laboral menor, era necesario "tomar en cuenta la empresa, el sector, la incorporación tecnológica, la formación profesional y que después esa reducción del tiempo de trabajo no lleve al empleado a tener dos empleos porque la idea es que la persona tenga más tiempo para la familia, la cultura y el descanso".

Propuestas similares habían sido adoptadas para entonces en los países nórdicos. Estas medidas, nucleadas en un plan piloto, llegaron a su fin en diciembre y los resultados finales serán publicados en un mes. En Suecia el resultado fue dispar, dependiendo del área de actividad en el que aplicara.

No es para cualquiera

El primer mundo parecía tener la cabeza en términos de reducción de la jornada laboral. Más de cien años después de que el mundo comenzara a trabajar en turnos de 8 horas, ahora era el momento en

que se redujera a 6 la carga diaria para los trabajadores. Los suecos fueron los primeros en implementarlo, sobre todo en sectores vinculados al servicio, como la salud.

En primer lugar se comenzó con el servicio de cuidados a adultos mayores, para el que fueron reclutadas nuevas enfermeras que cubrieron los puestos vacantes que dejaron quienes vieron reducida su jornada laboral en dos horas.

Los investigadores independientes del proyecto que llevaba adelante el plan piloto que evaluaría la reducción de la jornada, también estudiaron a empleados en un hogar de cuidado similar que continuó trabajando días regulares, con jornadas de ocho horas. El informe final se publicará en marzo, pero los datos que se obtuvieron hasta el momento muestran que durante los primeros 18 meses del ensayo, las enfermeras que trabajaron menos horas registraron menos licencia por enfermedad, reportaron mejores condiciones de salud y aumentaron su productivi-

dad, organizando un 85% más de actividades para sus pacientes.

Sin embargo, el proyecto se enfrentó a duras críticas de quienes observaron de cerca los costos y constataron que estos superaban los beneficios obtenidos. Los opositores de centroderecha presentaron una moción pidiendo al Ayuntamiento de la ciudad de Gotemburgo, que concluyera prematuramente la prueba con el argumento de que era injusto continuar invirtiendo el dinero de los contribuyentes en un proyecto piloto que no era económicamente sustentable.

En el espectro político, sin embargo, el equilibrio entre trabajar y tener más tiempo libre para el disfrute es defendido por todos, aunque las posibilidades de que el país nórdico llegue a una reducción de la jornada de 40 horas semanales son escasas. El partido de izquierda es el único partido parlamentario a favor de acortar las horas básicas de trabajo, pero cuenta con el respaldo del 6% de los votantes en las últimas elecciones suecas.

De todos modos otros sectores tuvieron mejores resultados en los programas pilotos. Áreas como la publicidad, consultoría, telecomunicaciones y empresas de tecnología, tuvieron una evaluación positiva de la medida. A su vez otros sectores no llegaron a cumplir el plazo estipulado por el plan.

"Realmente no creo que el día de seis horas encaje con un mundo emprendedor, o con el mundo de las starts-up", sostiene Erik Gatenholm, director ejecutivo de la compañía de biotintas de Gotemburgo. El empresario admitió que probó el método en su equipo pero la firma abandonó el experimento en menos de un mes, después de los malos comentarios de los empleados. "Pensé que sería muy divertido, pero era un poco estresante", dice Gabriel Peres, empleado de la compañía.

Esas mismas inquietudes son compartidas por Aram Seddigh, quien recientemente completó su doctorado en el Instituto de Investigación de Estrés de la Universidad de Estocolmo y se dedica al estudio de los cambios en los patrones de trabajo. "Creo que el día de trabajo de seis horas sería más efectivo en organizaciones, como hospitales, donde trabajas durante seis horas y luego te vas del trabajo y regresas a casa", asegura el investigador. "Puede ser menos efectivo para organizaciones donde los límites entre el trabajo y la vida privada no están tan claros", sugiere. "Este tipo de opciones podrían incluso aumentar los niveles de estrés, dado que los empleados podrían tratar de encajar todo el trabajo de ocho horas en seis. O, si son empleados de oficina, podrían llevarse el trabajo a casa", concluye.

galante® martins

Bulevar Artigas 1100

Tel.: 2708 7172 - Fax: 2709 85 70

e-mail: info@galantemartins.com

www.galantemartins.com

Tributarias y Mercantiles

La importancia de tener una buena Gestión en Recursos Humanos

El capital humano es mucho más que un recurso, es la manera de potenciar los resultados de una empresa

» Actualmente existe una nueva generación de los Recursos Humanos, ya que se ha ido transformando de a poco, pasando a ser un capital humano fundamental para las organizaciones.

Se considera a las personas como el recurso para que las organizaciones logren sus objetivos, a la vez porque su trabajo constituye un factor de producción y desarrollo. Sus iniciativas y sus potenciales contribuyen activamente a la eficacia global de la organización.

La gestión de los Recursos Humanos es un terreno que afecta al conjunto de los trabajadores, tanto como sujetos activos como pasivos. Su principal objetivo es hallar a las personas que son acordes para llevar a cabo la misión y contribuir para lograr la visión.

Las organizaciones deben planificar sus actividades para lograr sobrevivir a los cambios y a las competencias que cada vez son mayores.

La planificación estratégica de Recursos Humanos es el proceso sistemático y continuo de analizar las necesidades de ayuda a las organizaciones a lograr competitividad en el largo plazo, ya que el hombre es el único diferencial competitivo con que las organizaciones cuentan.

No obstante es importante destacar que las estrategias de Recursos Humanos vienen condicionadas por diversos factores como el entorno económico, político, el mercado laboral, el entorno tecnológico, el entorno sindical y el entorno cultural, las cuales deben ir

acorde a las fases de crecimientos de la organización.

Dichas estrategias deben ser planificadas en pilares fundamentales: las necesidades de la organización haciendo referencia a la misión, los objetivos, las estrategias y los planes de acción.

Las necesidades de Recursos Humanos, son identificar la importancia del área para lograr el éxito y desarrollo del negocio, en tal sentido, detectar aquellas áreas que siguen en mayor grado de éxito y ayudar a las que están en fracaso. Se debe tener en cuenta qué es lo que puede hacer la organización para incrementar la contribución de los empleados al logro de los objetivos estratégicos.

Las políticas de Recursos Humanos son aquellas prácticas relacionadas con los Recursos Humanos de las organizaciones

La administración de Recursos Humanos es el conjunto de actividades encaminadas a planear y reclutar el personal necesario para la organización, establecer las bases de remuneración más adecuadas, manejar con efectividad las relaciones entre organizaciones y empleados, entrenar y desarrollar al personal, cuidar que este cuente con los servicios requeridos para el desarrollo de sus actividades dentro de la organización y a la satisfacción de sus necesidades como individuo.



Aptitudes para el Siglo XXI:

Las aptitudes que las empresas van a requerir de su personal en el futuro cercano están referidas al proceso de cambio. Las cuales son un desafío para las empresas, el área de Recursos Humanos de ellas y se traduce en aptitudes interpersonales, de comunicación, aptitud para resolver los problemas, aptitudes analíticas y cuantitativas, capacidad para aprender con rapidez y capacidad de adaptación.

Aptitudes interpersonales, es la capacidad de la organización para interactuar fluidamente con los miembros de la organización y clientes.

Aptitudes de comunicación, es la habilidad para integrarse en una organización y generar, manejar y transmitir fluidamente la información, como una forma de lograr mayor eficiencia.

Aptitud para resolver los problemas, es lograr que los empleados actúen de forma autónoma, sin necesidad de una supervisión directa y permanente, sino con una supervisión participativa, que otorgue la posibilidad a los empleados de una mayor responsabilidad en las tareas designadas, como forma de motivación.

Aptitudes analíticas y cuantitativas, si queremos empleados que resuelvan por sí solos los problemas, necesitamos que tengan un perfil adecuado que les permita analizar los temas y actuar creativamente.

Capacidad para aprender con rapidez, es la habilidad requerida frente al cambio constante en el cual vivimos, si queremos que nuestro personal se adapte rápidamente a los cambios, a través de una capacidad de aprendizaje rápido que le permita adaptarse a cada

nuevo requerimiento de carácter tecnológico o cultural.

Capacidad de adaptación, es la habilidad necesaria para los procesos que estamos viviendo, un individuo con todas las características mencionadas anteriormente debe poseer esta capacidad para integrarse a una empresa del futuro.

Si pensamos en la gente, es decir, en los Recursos Humanos como el diferencial competitivo por excelencia en las empresas, estas líneas generales permitirán orientar al responsable de Recursos Humanos a establecer criterios para repensar el lugar que tiene en cada organización en particular y la forma de comenzar a realizar los cambios apropiados según las propias realidades.

Recursos Humanos tiene la capacidad de gestionar los cambios, para lo cual es imprescindible ser visionario y proactivo.