



María Eugenia Ruarte

DNI: 35.323.786

Legajo: VADM11427

TRABAJO FINAL DE GRADO

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

**“Los mercados financieros como herramienta de anticipación a las preferencias
del mercado laboral en el ciclo económico financiero”**

AÑO 2020

RESUMEN

En el presente trabajo se analizaron distintos aspectos del mercado laboral argentino a lo largo de la tendencia bajista del ciclo económico financiero. En los distintos capítulos se determina cómo el índice MERVAL anticipa los cambios de comportamiento de las personas; tanto en sus elecciones laborales como en sus preferencias. Mediante el análisis de diferentes aspectos se logró llegar a interesantes conclusiones que muestran un patrón de comportamiento definido a lo largo de la tendencia bajista del MERVAL.

A medida que el mercado acentúa su baja no sólo hay impactos de índole económica, sino que el mercado laboral va mutando en su composición y también lo hacen las necesidades que buscan satisfacer laboralmente. Fue interesante observar cómo las personas se van adaptando y cómo van cambiando sus preferencias.

En cuanto a la composición del mercado laboral, se observó que un mayor número de personas estaban dispuestas a aumentar su carga horaria (en búsqueda de aumentar sus ingresos) que en otros momentos del ciclo. Este cambio es aún más significativo si se tiene en cuenta que la tasa de desempleo se mantuvo constante durante el período de análisis.

No sólo se pudieron observar cambios importantes en la composición del mercado laboral; sino que lo que las personas buscan obtener de sus trabajos también cambia. Se pudo determinar que, ante inestabilidad económica, el principal atractivo de un empleo es su estabilidad. Tanto es así, que hubo un aumento significativo en las personas dispuestas a sacrificar salario con tal de obtener esa preciada estabilidad.

A pesar de ser tan diferentes, las nuevas generaciones de trabajadores millennials y centennials sintieron esa necesidad de encontrar estabilidad. Su enfoque cambia desde estudiar en el exterior y trabajar en el país a finalizar sus estudios en Argentina y buscan oportunidades laborales en países con economías estables o en multinacionales de renombre establecidas en el país.

PALABRAS CLAVE: Mercados financieros, socionomics, psicología social, tendencia de mercados, mercado laboral, preferencias laborales, patrón de comportamiento

ABSTRACT

The present dissertation analyzes different aspects of the Argentinian labor market during the bearish trend of the economic cycle. By analyzing the Merval index, it can be determined how its changes are able to predict a shift in the society's behavior; not only regarding their work choices but also their work preferences. This deep analysis of both Merval and different aspects of the labor market made it possible to reach interesting conclusions that show a very clear behavior pattern as the bearish trend of Merval deepens.

As the stock market accentuates its downward trend, not only does the economy show that impact but so does the labor market; it changes in composition and the workforce changes the needs to be fulfilled by their jobs. It's interesting to see how the people adapt and change their preferences.

As for the composition of the labor market; there was a higher number of people willing to up their working hours (to increase their incomes) than in more favorable parts of the cycle. Taking into account that the unemployment rate was stable during the analyzed period, this change is even more significant.

Not only were there important changes in the composition of the labor market but also what people expect to get from their jobs changed dramatically. It was determined that economic instability made having a stable job the number one priority. So much so, that there was a significant amount of people willing to sacrifice salary to get a steady paycheck.

This need for stability also affected the younger generations; even though millennials and centennial are so different from their predecessors, they too gravitated towards a more stable approach. They shifted from studying abroad and then working in the country to studying in Argentina and searching for job opportunities in countries with a more stable economy or working for established multinational companies.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	7
MARCO TEÓRICO	10
Los mercados financieros: qué son y cómo operan	11
Los mercados financieros: ciclos, tendencia, ciclotimia	12
Herramientas y técnicas para el análisis de mercados financieros	14
Secuencia de Fibonacci y número áureo	14
Método de análisis de Elliot Wave	16
Cómo los mercados anticipan el “humor social”	17
Socionomics	19
MARCO METODOLÓGICO	21
Tabla de diseño metodológico	22
CAPÍTULO I: Características actuales del mercado laboral argentino	23
Población económicamente activa y la presión que ejercen sobre el mercado laboral	24
Comportamiento de los grupos que presionan sobre el mercado de trabajo a lo largo del ciclo	28
Desocupados abiertos	28
Ocupados demandantes	30
Ocupados no demandantes disponibles	31
El empleo registrado y su evolución a lo largo del ciclo	32
CAPÍTULO II: Preferencias laborales a lo largo del ciclo económico-financiero	35
Evolución del empleo en las categorías ocupacionales a lo largo del ciclo	36
Asalariados	36
No asalariados	38
Las características que más valoran los empleados y su evolución en el ciclo	39
Actitud de los empleados hacia el empleo a lo largo del ciclo	42
CAPÍTULO III: El empleo joven; preferencias de la nueva generación	45
Características de las nuevas generaciones	46
Millennials	46
Centennials	47
Las nuevas generaciones: preferencias, ambiciones y preocupaciones	48
Cómo manejar las expectativas y exigencias de diferentes generaciones	48

Ambiciones y preocupaciones de las nuevas generaciones	49
Las preferencias laborales de los jóvenes argentinos	51
Patrones de comportamiento de las nuevas generaciones durante la tendencia bajista del ciclo	52
Cambios en la percepción del futuro. Aumento del negativismo	52
Cambios en las elecciones laborales en la tendencia bajista del ciclo.....	53
CONCLUSIONES GENERALES.....	55
BIBLIOGRAFÍA	60
WEBGRAFÍA.....	60
ANEXOS	
Anexo 1. Describir el comportamiento del mercado laboral a lo largo del ciclo bajista	58
Anexo 2. Señalar los cambios en las preferencias laborales a lo largo del ciclo bajista	58
Anexo 3. Determinar cómo el ciclo bajista afecta a las generaciones más jóvenes....	58
Anexo 4. Relacionar el comportamiento del mercado laboral con los movimientos de Merval.....	59

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Composición de los ciclos y sus tendencias	14
Ilustración 2. Rectángulo áureo y espiral.....	15
Ilustración 3. Ciclos de Elliott y relación a la secuencia de Fibonacci	17
Ilustración 5. Cinco temas que más destacan los colaboradores como aspectos favorables dentro de su organización	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Grupos de población económicamente activa según el tipo de presión sobre el mercado de trabajo. Total 31 conglomerados urbanos. Tercer trimestre 2019	25
Gráfico 2. Evolución de la presión sobre el mercado laboral a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	27
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación a lo largo de la tendencia bajista del ciclo.....	29
Gráfico 4. Evolución de la tasa de ocupados demandantes a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	30

Gráfico 5. Evolución de la tasa de ocupados no demandantes disponibles a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	32
Gráfico 6. Evolución de la cantidad de trabajadores registrado. En miles de trabajadores. Serie sin estacionalidad. Enero de 2017 a agosto 2019	33
Gráfico 7. Evolución de los asalariados con descuentos jubilatorios a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	37
Gráfico 8. Evolución de la tasa de trabajadores por cuenta propia a lo largo de la tendencia bajista del ciclo.	38
Gráfico 9. Las preferencias laborales a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	42
Gráfico 10. Trabajadores en búsqueda laboral activa a lo largo de la tendencia bajista del ciclo	43
Gráfico 11. Resultados de encuesta. Razones para cambiar de empleo	44
Gráfico 12. Preocupaciones personales	50
Gráfico 13. Porcentaje de jóvenes que creen que mejorará la economía y la política en los 12 meses siguientes en la tendencia bajista del ciclo	52
Gráfico 14. Porcentaje de jóvenes que creen que mejorará la economía y la política en los próximos 12 meses	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales indicadores del mercado de trabajo. Año 2018-tercer trimestre 2019.....	26
Tabla 2. Categorías ocupacionales. Año 2018 - tercer trimestre 2019.....	36

INTRODUCCIÓN

El presente es un trabajo de investigación bajo el marco de trabajo final de grado de la carrera de licenciatura en administración donde se busca investigar si es posible adelantarse a las preferencias laborales de la sociedad, utilizando como herramienta el análisis de las tendencias en los mercados financieros.

Una de las últimas tendencias en el mundo del management son las denominadas sociomics que hacen una relación entre economía y sociología. Se ha demostrado mediante muchos estudios que tanto la economía como la sociología van de la mano y se van influyendo una a otra. El pionero en este análisis fue Robert Prechter quien gracias a la herramienta de análisis de Elliot Wave pudo demostrar que los mercados financieros se anticipan a los ciclos económicos que influyen ampliamente no sólo en el ámbito financiero, sino también en la elección de modas, música y deportes. Por lo tanto, la principal hipótesis del presente trabajo descansa en el supuesto que si los ciclos económicos influyen en las elecciones de vestimenta, música y deportes de la sociedad; lo mismo puede ocurrir en las preferencias del mercado laboral.

El objetivo que se busca mediante la investigación es demostrar que los ciclos de los mercados financieros se adelantan y determinan las preferencias del mercado laboral. Es decir, por medio de la utilización de una herramienta predictiva que otorga un margen temporal, modificar la estrategia de gestión de recursos humanos para poder afrontar los cambios en las preferencias del mercado laboral. Para ellos se analizará el comportamiento del índice Merval, las tendencias que muestra mediante gráficos y cómo estas tendencias terminan determinando distintos aspectos tanto en la economía como en la sociedad.

Para ello en el primer capítulo del presente trabajo se busca describir el comportamiento del mercado laboral a lo largo del ciclo bajista. Para ello se utilizan los principales indicadores publicados por el informe técnico de INDEC sobre la composición y evolución del mercado laboral. Luego se procede a señalar los cambios en las preferencias laborales en la parte decreciente del ciclo a lo largo del segundo capítulo y finalmente determinar cómo el ciclo bajista afecta a las generaciones más jóvenes del mercado laboral en el último capítulo. Para lograrlo se hace uso de encuestas de importantes consultoras, artículos de prensa para lograr un conocimiento en profundidad de los aspectos mencionados. En cada uno de los capítulos se trata de

relacionar el comportamiento del mercado laboral con los movimientos del Merval para arribar a las conclusiones que permitan cumplir el objetivo del presente trabajo.

Entonces, a lo largo del presente trabajo se analizarán distintos aspectos para poder concluir si se puede utilizar el análisis de mercados financieros para anticiparse a las preferencias laborales y motivacionales de la población económicamente activa. Para ello se analizarán los mercados financieros para determinar su comportamiento y se relacionará con distintos indicadores y estudios del mercado laboral argentino de los años 2018 y 2019.

MARCO TEÓRICO

Los mercados financieros: qué son y cómo operan

El mercado de capitales (o mercado financiero) es el ámbito donde se ofrecen públicamente valores negociables u otros instrumentos previamente autorizados para que, a través de la negociación por agentes habilitados, el público realice actos jurídicos, todo ello bajo la supervisión de la Comisión Nacional de Valores. (Comisión Nacional de Valores, s.f.). Es decir que se trata de un espacio donde se transfieren fondos desde unidades de superávit (quienes reciben más dinero del que gastan y ponen sus ahorros en los mercados financieros) hacia unidades de déficit (quienes gastan más de lo que reciben y se hacen de los fondos faltantes de los mercados financieros). (Madura, 2010)

Existen diversos instrumentos que se negocian en los mercados financieros, esta emisión de valores le permite tanto a las organizaciones como a las dependencias gubernamentales hacerse del capital necesario para cubrir sus déficits. Estos instrumentos pueden ser: títulos, valores de deuda o valores de capital accionario. “Los valores o títulos son certificados que representan una reclamación por parte del emisor. Los valores de deuda son certificados que representan la deuda (fondos prestados) en la que incurre el emisor... Los valores de capital accionario (también llamados acciones) son certificados que representan la propiedad del emisor.” (Madura, 2010, pág. 3)

Los mercados financieros se clasifican según el vencimiento de la emisión de valores y según sus transacciones. En cuanto a los vencimientos, se puede distinguir entre los mercados de dinero donde las emisiones tienen un vencimiento a corto plazo (generalmente dentro del año) y los mercados de capital donde los vencimientos son a largo plazo. Según las transacciones se clasifica entre el mercado primario donde se emiten emisiones nuevas y el mercado secundario donde se realizan las subsiguientes transacciones. Los valores que se negocian en el mercado secundario poseen la característica liquidez que les permite ser negociados sin perder su valor. (Madura, 2010) Es mediante estas transacciones del mercado secundario que mediante la ley de oferta y demanda determinan el valor de cotización del valor, es decir que su precio depende de la apreciación que los participantes del mercado tengan sobre el valor negociado. El punto de equilibrio se encuentra donde la oferta y la demanda se igualan para ese título en particular.

Estas transacciones indefectiblemente se encuentran reguladas por distintas instituciones y leyes para evitar conductas fraudulentas. La información que publican las emisoras de valores puede ser adulterada para mostrar mejores resultados o mejor desempeño para así aumentar el valor de cotización de sus valores. De todas maneras, los inversores en los mercados financieros cuentan con información incompleta y acotada por lo que hay incertidumbre al momento de valorar el título por muy eficiente que sea el mercado. (Madura, 2010)

Los mercados financieros: ciclos, tendencia, ciclotimia

Cada país generalmente tiene una bolsa de valores y un índice representativo compuesto de las principales entidades que operan en el mercado financiero del país ya sea bajo un criterio de capitalización bursátil o volúmenes operados en un determinado período. En Argentina el índice se llama Merval, en EE. UU. Dow Jones, en Japón Nikkei, en Brasil Bovespa, en México IPC y así sucesivamente. Al observar en un gráfico los valores de dichos índices podemos observar la tendencia alcista o bajista de la economía de ese país. Es decir, la confianza o desconfianza mayoritaria hacia el futuro del país; “la tendencia de los mercados bursátiles sirve para proyectar lo que va a pasarle a la economía en general” (Ruarte, 2010, pág. 25).

Según (Ruarte, 2010) las tendencias en los mercados bursátiles no responden a la ley de oferta y demanda. Entendiendo como “ley de oferta y demanda” el mecanismo mediante el cual los precios llegan a un equilibrio a través de los niveles de oferta y demanda de un bien. Si la oferta excede la capacidad de la demanda la forma de reajuste se puede dar mediante una disminución del precio del bien o disminuyendo la cantidad ofrecida; a la inversa sucede cuando hay un exceso en la demanda, o aumentando la cantidad ofrecida o con una suba del precio del bien. Se trata de un mecanismo de ajuste puramente racional. Sin embargo, en los mercados bursátiles esto no se cumple, ya que la naturaleza de la compra y venta es netamente emocional. Los agentes que operan en dicho mercado se basan principalmente en su percepción del futuro de manera inmediata; compran cuando ven un futuro próspero o venden cuando no lo ven. Si extrapolamos ese comportamiento a aquellas acciones que conforman los índices de los países, podemos tener una imagen acerca de la

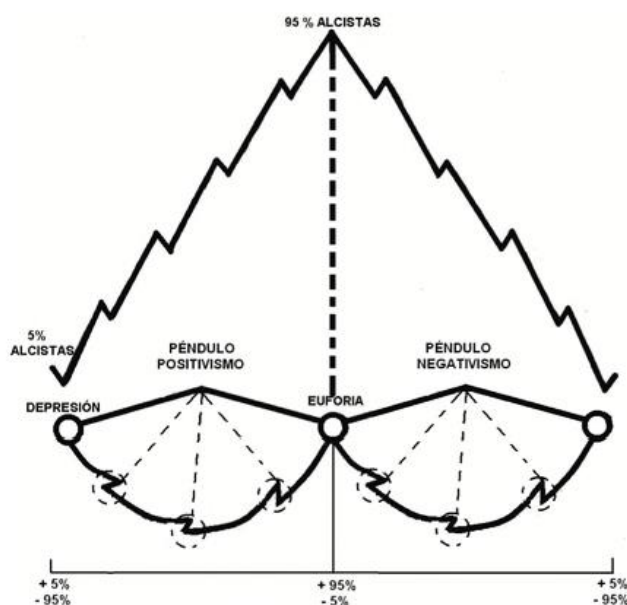
percepción de todos los agentes en cuanto al futuro del país. Cuando el índice muestra una suba, implica que la mayoría de los agentes han puesto el voto de confianza; cuando baja el índice, el voto de desconfianza. Como se mencionó previamente si analizamos la tendencia de ese mismo índice en el transcurso del tiempo podremos observar de forma gráfica la tendencia.

Al tratarse de un sistema emocional, existe el llamado “contagio” de emociones, como bien explica (Ruarte, 2010, pág. 36) “La codicia se contagia en los participantes; y la codicia siempre refleja confianza... También lo inverso es aplicable: cuando el mercado bursátil cae; el temor empieza a esparcirse”. Cuando esto ocurre, se genera un efecto en cascada en donde a medida que la acción va subiendo, su crecimiento es exponencial hasta llegar a su techo máximo donde el crecimiento se vuelve insostenible. Lo mismo ocurre cuando hay una baja, a medida que el temor se va propagando, esa disminución se ve acrecentada muy rápidamente generando una corrida. Estos cambios de euforia al temor marcan el humor positivo o negativo de los agentes, lo que a su vez se permeabiliza a la sociedad. En las subas de los índices el humor es positivo, la sociedad percibe una bonanza, el país recibe inversiones, las calificadoras de riesgo dan buenas calificaciones al país, se valoriza la moneda, la industria; hay un efecto expansivo en la economía. Lo opuesto ocurre cuando hay una baja en el mercado, se genera desconfianza, no entran inversiones, se devalúa la moneda, entramos en época de crisis, el humor de la sociedad se torna negativo y buscan el resguardo económico; se contrae la economía. (Ruarte, 2010)

Estos pasajes desde la depresión a la euforia son constantes y van conformando ciclos. Este ciclo está formado por dos partes: la parte alcista y la parte bajista. Como se explicó anteriormente la tendencia alcista es el aumento sistemático de los precios y la bajista la disminución de los mismos. Sin embargo, estas tendencias no se producen de forma lineal, sino que se van ajustando y tienen forma de serrucho o péndulo. En el piso del mercado (el valor más bajo de la acción) el precio está artificialmente bajo y en manos de muy pocos agentes, por lo que su precio se vuelve atractivo para otros. A medida que hay un mayor volumen de compra, el precio va subiendo y la percepción del público va mejorando, generando todavía más volumen hasta llegar a un techo máximo donde la acción está sobrevaluada. Es en ese momento en que la acción comienza a bajar, a medida que baja la percepción va empeorando cada vez más hasta llegar a una situación de pánico

y volver a generar un piso. Este ciclo se repite constantemente; a grandes rasgos todos los índices y acciones tienen este comportamiento, pero ello no implica que los tiempos ni los movimientos sean iguales. Algunos muestran ciclos más largos, otros más cortos, algunos con tiempos de suba más lentos y bajas precipitadas o mostrando un comportamiento más estable tanto en sus alzas como sus bajas. (Ruarte, 2010)

Ilustración 1. Composición de los ciclos y sus tendencias



Fuente: Ruarte, 2010

Herramientas y técnicas para el análisis de mercados financieros

Hay muchas técnicas diferentes para hacer el análisis de mercados, pero la que explicaré a continuación se basa en el modelo presentado por Ralph Elliott. Este reconocido analista de mercados de Wall Street desarrolla su teoría luego de la caída de 1930. A través de su modelo llamado Elliott Wave, pudo reconocer el piso del mercado en 1932 e hizo una proyección de una tendencia alcista de 34 años para la bolsa estadounidense. Este modelo es el que más se ajusta para poder hacer una lectura del estado de ánimo de la sociedad como un todo (Ruarte, 2010) por lo que lo utilizaremos para el presente trabajo.

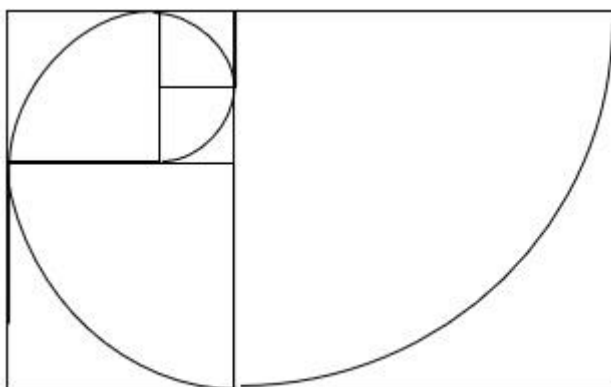
Secuencia de Fibonacci y número áureo

Antes de adentrarnos en el modelo de Elliott Wave es necesario entender la herramienta principal de análisis de mercados llamada la “Secuencia de Fibonacci”.

Como explica (Ruarte, 2010) esta es una secuencia de números que consiste en la suma de los dos números anteriores; es decir 1, 1, 2, 3, 5, 8, 13, 21, 34, 55, 89, 144 y así sucesivamente. A su vez, si dividimos el número anterior por el posterior iremos obteniendo razones que tenderán a la llamada razón de oro 0,618, si a partir del tercer número hacemos el cociente entre el número posterior y el anterior los mismos tenderán a 0,382. A partir de estas operaciones simples surgen las tres ratios más utilizadas en el análisis técnico de mercados financieros 0,382 o 38,2%, 0,618 o 61,8% y finalmente 0,5 o 50%. Si utilizamos la secuencia de Fibonacci como meses, días o años podemos proyectar momentos claves donde habrá un mensaje importante en los mercados.

La importancia de esta secuencia se da principalmente porque si hacemos el cociente entre el número posterior por el anterior, los resultados tenderán a 1,618. Este número tiene la particularidad de llamarse número áureo o proporción divina. Esta razón ha sido utilizada en innumerables disciplinas y se encuentra en la naturaleza. Si de un rectángulo áureo (aquel que mantenga una proporcionalidad aurea entre sus lados) le substraemos un cuadrado igual al de su lado menor; el rectángulo resultante también será un rectángulo áureo. Si hacemos este proceso sucesivamente podremos formar una espiral logarítmica. Este diseño de espiral se encuentra en la naturaleza; tanto las flores como los caparzones de caracol respetan esta forma helicoidal. No sólo se encuentra esta espiral, sino también la secuencia de Fibonacci en cuanto a cantidad de pétalos o semillas. Es por ello que el número áureo ha sido utilizado tanto en el arte, ya que pintores como Da Vinci utilizaron estas ratios para mostrar en sus obras esta proporción divina como en el análisis de ciclos económicos. (Rincón Córcoles) A continuación, se muestra el gráfico correspondiente a la sucesión del rectángulo áureo:

Ilustración 2. Rectángulo áureo y espiral



Fuente: Elaboración propia. Basado en (Sanchez & Trumper)

Como se exhibió previamente, la naturaleza tiende a replicar la razón áurea y para lograrlo utiliza la secuencia de Fibonacci. De la misma manera, los ciclos económicos de la sociedad tienden a replicar estas relaciones y secuencia, es por este motivo que se utilizan tanto en el análisis de mercado. Grandes predicciones se han realizado en conjunción del modelo de Elliott Wave y la secuencia de Fibonacci. (Ruarte, 2010)

Método de análisis de Elliot Wave

Ya expuestos los conceptos de la secuencia de Fibonacci y el número áureo, cabe explicar el método de análisis y predicción propuesto por Ralph Elliott llamado Elliott Wave. Este analista ideó un modelo de patrones y secuencias para poder predecir los movimientos en el mercado y poder entender el funcionamiento dentro de cada ciclo. Como ya se mencionó previamente, los ciclos no son lineales, sino que tienen forma de serrucho en ambas partes del ciclo (tendencia alcista y tendencia bajista). El patrón que observó Elliott consta de fases basadas en las secuencias de Fibonacci. La parte positiva del ciclo (en su alza) tiene 5 fases: la primera de escalada en precio, la segunda muestra un retroceso (en una parte de la fase anterior), la tercera nuevamente de avance, la cuarta de retroceso y finalmente la quinta de avance final. Como muestra la figura 1 al comienzo de la fase 1 hay un 5% de positivismo contra un 95% de negativismo; mientras que al final de la primera fase hay un 95% de positivismo y un 5% de negativismo. La parte negativa del ciclo consta de 3 fases denominadas ondas y se utilizan letras para nombrarlas. La onda A muestra una caída, la onda B ajusta (aumenta por una parte de las pérdidas de la onda A) y finalmente la

onda C donde se muestra una caída precipitada. Se denominan “impulsos” a aquellos movimientos a favor de la tendencia y “correcciones” a los movimientos en contra de esta; ya sea alcista o bajista. Es decir que en la parte alcista las fases 1, 3 y 5 son impulsivas mientras que las fases 2 y 4 son correctivas; en la parte bajista las ondas A y C son impulsivas y la onda B correctiva. Lo interesante del modelo de Elliott Wave es que “propone un modelo fractal en donde las partes menores tienen el mismo comportamiento del todo, por lo tanto, si esto es válido para el largo plazo, lo será para el mediano y corto plazo” (Ruarte, 2010, pág. 134). A lo que se refiere Ruarte con esto es que cada ciclo está compuesto por ciclos más pequeños, cada ciclo es parte de un ciclo mayor y todos muestran el mismo comportamiento de 5 fases en la parte alcista y 3 ondas en la parte bajista. Dadas las cantidades de movimientos dentro de cada ciclo se respeta la secuencia de Fibonacci como se muestra en la próxima figura:

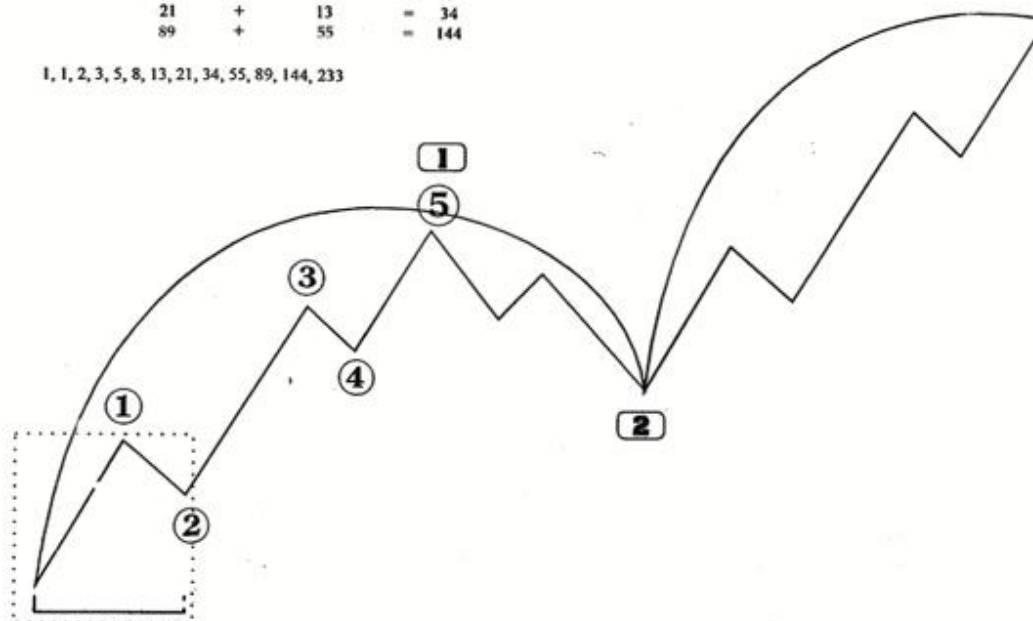
Ilustración 3. Ciclos de Elliott y relación a la secuencia de Fibonacci

QUÉ TENEMOS DENTRO DE UN CICLO DE ELLIOTT

1 CICLO
1 TENDENCIA ALCISTA + 1 TENDENCIA BAJISTA = 2 TENDENCIAS

5	+	3	=	8
21	+	13	=	34
89	+	55	=	144

1, 1, 2, 3, 5, 8, 13, 21, 34, 55, 89, 144, 233



Fuente: (Ruarte, 2010)

Cómo los mercados anticipan el “humor social”

Por medio de estas herramientas, un administrador de empresas puede anticiparse a las tendencias y aprovechar oportunidades que no se encuentran a la luz de todos. Mediante el estudio del mercado bursátil existe la posibilidad de proyectar las tendencias de la economía a futuro y obtener ventajas competitivas. No es al azar que hay organizaciones nacen o crecen en épocas de crisis. Una de las premisas básicas de la administración de empresas es ser proactivo y poder aprovechar las oportunidades que se presenten, protegerse de posibles amenazas del contexto y a través de ellos poder trabajar sobre el contexto interno (fortalezas y debilidades) para maximizar sus beneficios. Utilizando el análisis de los mercados existe la posibilidad de anticiparse a los cambios y hacer modificaciones en su manejo organizacional.

El mercado financiero puede parecer a un mundo de distancia del ámbito organizacional, sin embargo, está compuesto por empresas, por personas que ponen su voto hacia un futuro próspero o desfavorable por lo que es una excelente herramienta para detectar la sensación de la mayoría. Al basarnos únicamente en información económica, corremos el riesgo de no ver los cambios que se encuentran próximos. Los techos máximos en la economía del país se han dado en momentos donde el humor social y la economía fueron excelentes; mientras que los pisos se dieron en épocas de crisis y humor social muy negativo. Es este “humor social” que será determinante a la hora de tomar decisiones de toda índole en el ámbito administrativo. En época de bonanza hay mayores inversiones, disminuyen los índices de pobreza, aumentan los de educación, de empleo, de seguridad, hay un mayor consumo; el humor social es positivo y eso determinará estrategias dentro del ámbito organizacional a nivel de recursos humanos, de publicidad, de finanzas, de compras, de ventas; lo mismo ocurrirá en momento de humor social negativo.

Los medios de prensa se ven altamente influenciados por la ciclotimia de los mercados, pero de forma rezagada. Cuando se permeabilizó a la sociedad la suba/baja del mercado los medios de prensa copian esa tendencia y generan un sistema de retroalimentación. A mayor suba en los mercados, mejores noticias, mejor humor social, mayor inversión, mayor suba en los mercados. Lo opuesto ocurre cuando se detectan retracciones en el mercado, los medios de prensa comienzan a publicar noticias de preocupación, empeora el humor social, hay desinversión y bajan aún más los mercados hasta llegar a un punto crítico en el que hay pánico y depresión en la sociedad como un todo. De todas maneras, como bien indica (Ruarte, 2010) en su

libro, en los pisos máximos hay un 5% de personas con optimismo, que son aquellos inversores que pudieron ver que ya se produjo el piso, y son ellos quienes tendrán el máximo beneficio en su inversión. Si nos basamos en los datos económicos, estamos dependiendo de información pasada sobre la que se hacen proyecciones donde se espera que el comportamiento de las variables continúe con la misma tendencia. Pero para poder determinar esa tendencia y realizar sus proyecciones, se necesita de información que tiene una mayor demora en su producción. Se analizan por ejemplo los índices de empleo, pero para que haya un aumento significativo en ellos las empresas previamente deben haber realizado el cambio de depresión a positivismo, haber invertido y verse en la necesidad de una mayor cantidad de personal; el tiempo transcurrido para hacerse de esa información es muy largo. Generalmente en momentos de techos históricos es cuando las calificadoras de riesgo le dan una excelente nota al país, pero para poder llegar a eso, ya se tuvieron que dar las inversiones, el crecimiento en la economía, el aumento de empleo, de consumo, etc.

Socionomics

Las socionomics realizan un estudio interdisciplinario para poder arribar a leyes de comportamiento universales. Se presume que la teoría de la eficiencia en los mercados no es realista ni aplicable por resultar deficiente al momento de explicar los patrones de comportamiento. En el año 2005 el trabajo de finanzas conductuales gana el premio Nobel de economía estableciendo firmemente el cambio de paradigma al momento de analizar las finanzas.

El estudio de socionomics complementa las evaluaciones tradicionales de los mercados financieros (fundamental, técnico y análisis de mercados) incorporando el factor humano. Las decisiones financieras además del análisis de mercados que se pueda realizar dependen también de la percepción del inversor. La naturaleza del ser humano no es completamente racional, por lo que la toma de decisiones también tiene una veta emocional importante, condicionando la elección de alternativas. Hay diversas variantes que influyen en este proceso de decisión que va desde el intelecto y capacidad de analizar datos a las interacciones entre los distintos jugadores en el mercado.

Los mercados financieros tienen la característica de ser muy dinámicos y volátiles, por lo que hay una interdependencia muy fuerte entre el análisis de los datos y las experiencias personales del inversor. Esto es así porque son estas experiencias que determinan la personalidad de cada uno de los inversores y su capacidad de interpretar información. Se ha demostrado mediante diferentes estudios que estos cambios generan estrés, adrenalina y cortisol lo que a su vez nubla el juicio de los inversores, impactando así en su perspectiva que se vuelve más pesimista. (Mitroi & OPROIU, 2014)

MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo consiste en una investigación de carácter exploratoria en la que se analizará la naturaleza de las preferencias de la población económicamente activa utilizando los movimientos de los mercados financieros como indicadores en los cambios de dichas preferencias. Se utilizará principalmente recopilación y análisis de contenido para poder hacer un paneo detallado de los temas a tratar.

La bibliografía y contenido a utilizar tratarán principalmente el modelo de Elliott Wave para poder hacer un análisis del comportamiento de los mercados financieros, la forma en que los mismos se anticipan al humor social y las preferencias que del mercado de trabajo. Con respecto a este tema, se expondrán encuestas e investigaciones realizadas por distintos organismos tanto públicos como privados y se relacionarán con el momento del ciclo económico en que fueron realizadas.

Tabla de diseño metodológico

Objetivos	Tipo de estudio	Metodología	Técnica	Instrumento	Población	Criterio muestral
Describir el comportamiento del mercado laboral a lo largo de la tendencia bajista	Exploratoria	Cualitativa	Recopilación y análisis de contenido	Anexo 1	Indicadores de INDEC, población económicamente activa. Teoría de Elliot Wave	Probabilístico intencional
Señalar los cambios en las preferencias laborales a lo largo del ciclo bajista	Exploratoria	Cualitativa	Recopilación y análisis de contenido	Anexo 2	Teoría de Elliot Wave, análisis de artículos, encuestas, teoría de socio-economía	Probabilístico intencional
Determinar cómo el ciclo bajista afecta a las generaciones más jóvenes	Exploratoria	Cualitativa	Recopilación y análisis de contenido	Anexo 3	Teoría de Elliot Wave, artículos seleccionados y encuestas, teoría de socio-economía	Probabilístico intencional
Relacionar el comportamiento del mercado laboral con los movimientos de Merval	Exploratoria	Cualitativa	Recopilación y análisis de contenido	Anexo 4	Población económicamente activa del país	No probabilístico causal

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO I: Características actuales del mercado laboral argentino

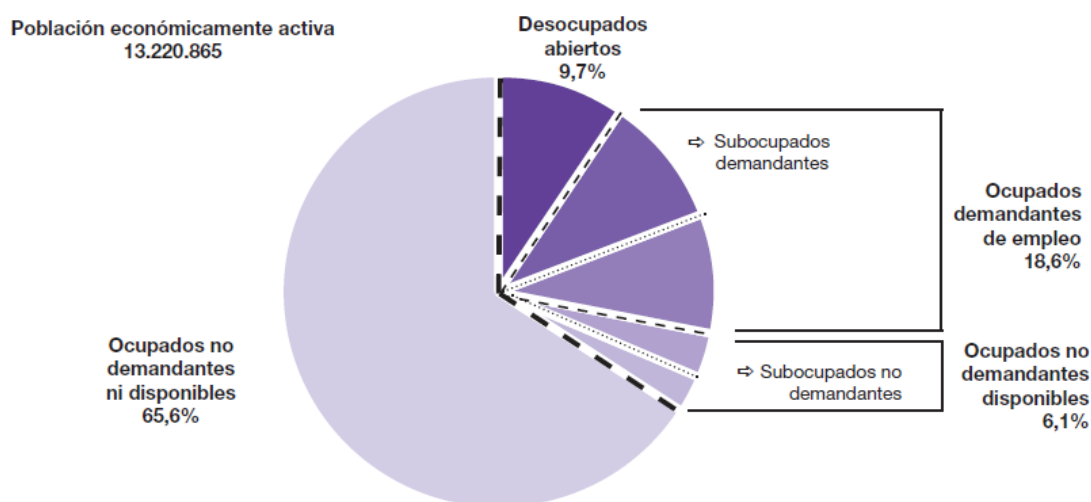
En el presente capítulo se busca analizar en profundidad las características actuales del mercado laboral argentino y cómo el mismo se ve afectado por la situación económica que está atravesando. Como bien explica (Ruarte, 2010) las economías de mercado muestran un ciclo constante de subas (tendencias alcistas) y bajas (tendencias bajistas); cada una de estas partes del ciclo posee diferentes características tanto a nivel económico como a nivel social. Para poder hacer el análisis mencionado, se utilizarán gráficos del principal índice de valores de Argentina (MERVAL) junto con indicadores de informes técnicos realizados por INDEC y del Ministerio de Producción y Trabajo.

Población económicamente activa y la presión que ejercen sobre el mercado laboral

Al analizar las características del mercado laboral de un país es necesario determinar el porcentaje de personas dentro del territorio nacional que se encuentran dentro del rango etario establecido por ley para poder realizar actividades económicas, es decir la población económicamente activa. Este indicador se calcula por medio de la sumatoria de las personas ocupadas y aquellas que se encuentran activamente buscando trabajo (INDEC, s.f.). Resulta importante este dato ya que este sector de la población es la que genera los ingresos necesarios para mantener económicamente a las instituciones estatales y a la población que “comprende a todas las personas no incluidas en la población económicamente activa (jubilados, estudiantes, otra situación)” (INDEC, s.f.).

Como se observa en el siguiente gráfico realizado por INDEC dentro de la PEA (población económicamente activa) hay distintos subgrupos que es importante considerar ya que indica en mayor detalle las características de dicha población.

Gráfico 1. Grupos de población económicamente activa según el tipo de presión sobre el mercado de trabajo. Total 31 conglomerados urbanos. Tercer trimestre 2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 4

Según (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019) la población económicamente activa se puede dividir en grupos dependiendo de la presión que ejerzan sobre el mercado laboral; los grupos principales son los ocupados y los desocupados. Estos últimos son quienes ejercen la mayor presión sobre el mercado laboral para adquirir un empleo; sin embargo, existen ocupados que buscan activamente otro trabajo para incrementar su jornada laboral (subocupados demandantes) y otros que tienen disponibilidad pero que no se encuentran en búsqueda activa (subocupados no demandantes). La presión sobre el mercado de trabajo corresponde a la sumatoria de los porcentajes de: los desocupados abiertos, los ocupados demandantes de empleo y los ocupados no demandantes disponibles.

Resulta interesante observar cómo los indicadores expuestos en los párrafos anteriores van mutando a medida que el país transita por las distintas partes del ciclo económico financiero. Para analizar esta característica se utilizará el índice MERVAL ajustado en dólares ya que su valor muestra la depreciación que tuvo la moneda y los efectos que esto tuvo sobre la composición del mercado de trabajo. Observando el gráfico de MERVAL, se puede visualizar claramente la baja sistemática del índice. El techo se produce en el primer trimestre del 2018 y a partir de ese momento hubo un marcado cambio en la tendencia. Esto influyó en la psicología social de las masas siendo su comportamiento acorde al concepto de ciclotimia.

Con respecto a los indicadores en sí, a pesar de que se mantuvo la tendencia de crecimiento de la tasa de actividad (porcentaje de personas de la población

económicamente activa con empleo), se puede observar claramente cómo el mercado laboral se fue adaptando y mostrando este cambio en la psicología social. El quiebre se produce por la falta de confianza en el crecimiento del país y la incertidumbre que eso provocó con respecto al pago de la deuda externa. Esa crisis de confianza hizo que haya un aumento en el porcentaje de personas ocupadas en búsqueda de un aumento de su carga horaria. La gente trata en la medida de lo posible de resguardarse en sus ingresos, ante la presión de la inflación y la expectativa de un futuro económicamente incierto.

Tabla 1. Principales indicadores del mercado de trabajo. Año 2018-tercer trimestre 2019

Tasas	Año 2018				Año 2019		
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
Actividad	46,7	46,4	46,7	46,5	47,0	47,7	47,2
A- Desocupados abiertos	9,1	9,6	9,0	9,1	10,1	10,6	9,7
B- Ocupados demandantes de empleo	15,3	16,0	16,7	17,3	17,5	18,3	18,6
C- Ocupados no demandantes disponibles	5,5	6,3	6,4	6,5	6,4	6,9	6,1
D- Ocupados no demandantes ni disponibles	70,1	68,1	68,0	67,1	66,1	64,1	65,6
Presión sobre el mercado de trabajo (A+B+C)	29,9	31,9	32,0	32,9	33,9	35,9	34,4

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de INDEC. Encuesta permanente de hogares

Como siguiente gráfico demuestra, a medida que el mercado financiero acentúa su baja hay una mayor presión sobre el mercado laboral. Esto un claro ejemplo de cómo la sociedad y los mercados se retroalimentan y van potenciando los efectos del ciclo. Ese negativismo y necesidad de resguardo se va permeabilizando y va afectando a cada vez más individuos de sociedad; se va contagiando ese miedo y esa desconfianza.

Gráfico 2. Evolución de la presión sobre el mercado laboral a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

Si se observa detenidamente el gráfico anterior se puede observar la relación inherente entre los mercados financieros y la presión sobre el mercado laboral. Como se explicó previamente, a principios del primer trimestre de 2018 el mercado financiero cambia de tendencia; eso se determina por la caída abrupta que perfora el piso del ciclo anterior (esto significa que las ondas de corrección son más pronunciadas). Se puede dividir el comportamiento del índice a grandes rasgos en tres etapas, la primera de baja gradual pero significativa en los trimestres 1, 2 y 3 de 2018 (etapa I), la segunda de estabilidad en los trimestres 4 de 2018 y 1 y 2 de 2019 (etapa II) y finalmente un quiebre importantísimo a mediados del tercer trimestre de 2019 (etapa III). La presión sobre el mercado de trabajo muestra estos movimientos de forma rezagada.

Durante la etapa I se demuestra que hubo un leve acompañamiento del indicador al movimiento de los mercados. Sin embargo, sus efectos reales fueron visibles en todo su esplendor durante el segundo trimestre del año 2019 cuando hubo una escalada muy significativa en la presión sobre el mercado de trabajo. Lo que esto muestra es que el negativismo embebió a la sociedad, provocando miedo y necesidad de resguardo ante un futuro poco favorable. Pero en realidad el mercado ya había terminado su onda de descenso y se encontraba en un periodo de estabilidad desde hacía ya varios meses.

En la etapa II se observa que, a pesar de encontrarse en un periodo de estabilidad, la sociedad comienza a mostrar los efectos de la etapa I. La estabilidad genera un mayor grado de confianza hacia el futuro, ya que se espera que se mantenga con características similares; hay cierta previsibilidad. Cuando la sociedad tiene un grado de certeza hacia lo que le espera a futuro, su comportamiento cambia y se relaja

un poco porque sabe qué esperar. Este comportamiento queda plasmado en el segundo trimestre de 2019 cuando la presión sobre el mercado laboral decrece.

Es importante mencionar que a pesar de que aún no haya estadísticas oficiales sobre el indicador analizado para el cuarto trimestre de 2019, podemos inferir que la presión sobre el mercado laboral aumentará significativamente. La etapa III comienza el día 12 de agosto con el resultado de las PASO, una vez confirmado que la fórmula Fernández – Fernández ganó las preliminares, el mercado financiero reaccionó con la baja del 49% del valor del Merval en dólares. Esto representa la caída más significativa de la historia argentina y la segunda a nivel mundial. (Marino, 2019). Una corrida de este calibre no sólo afecta a todas las empresas que cotizan en bolsa (algunas perdieron hasta en un 75% el valor de sus activos) sino que acelera los efectos del negativismo generando pánico en la sociedad. Esto solamente puede traducirse como mayor necesidad de resguardo, mayor índice de desempleo por la reestructuración de empresas o quiebre de las mismas lo que consecuentemente provoca un aumento la presión sobre el mercado de trabajo.

Comportamiento de los grupos que presionan sobre el mercado de trabajo a lo largo del ciclo

En el siguiente apartado se analiza en mayor profundidad el comportamiento de los distintos grupos que integran la tasa de presión sobre el mercado de trabajo. Para comprender en mayor profundidad en cuál de los grupos tiene mayor incidencia el ciclo de los mercados financieros. Para ello se retoman los datos indicados en la Tabla 1 y se los relaciona con el gráfico de Merval ajustado en dólares de la misma manera en que en el apartado anterior.

Desocupados abiertos

Para retomar el concepto, los desocupados abiertos son aquellos integrantes de la población en edad de trabajar que se encuentren sin trabajo (INDEC, s.f.). La tasa de desocupación (es decir, el porcentaje de desocupados sobre el total de la población económicamente activa) es una de las principales referencias para determinar la salud

de la economía de un país. Uno de los objetivos que comparten todas las fórmulas políticas sin importar su posición, es disminuir al mínimo esta tasa. Como explica (Vázquez Burguillo, s.f.) generalmente el objetivo es lograr una tasa de desempleo que oscile entre un 2% y un 5%. Resulta conceptualmente imposible que exista una tasa de desempleo 0% ya que, aunque exista el pleno empleo, hay personas que deciden no tener empleo por distintas razones. Estas razones pueden oscilar desde la búsqueda de una mejor oportunidad profesional a la comodidad geográfica.

Si se observa el siguiente gráfico, utilizando como base las mismas etapas para el análisis de la presión sobre el mercado de trabajo, la tasa de desempleo exhibe un comportamiento similar.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

Durante la etapa I y comienzos de la etapa II, la tasa de desempleo se mantuvo virtualmente en los mismos niveles ya que es la misma en el primer trimestre de 2018 y en el último trimestre del mismo año. Sin embargo, en el transcurso de ese año, hubo una importantísima baja de los mercados seguido por una estabilidad en los valores. Recién con el nuevo año se exhiben los efectos de esta baja de manera rotunda. La tasa de desempleo comienza el año con un aumento del 11% comparado al valor con que mantuvo en 2018 y continúa su crecida durante el segundo trimestre de 2019, acumulando hasta ese momento un incremento del 15% en 6 meses. Finalmente, en el tercer trimestre de 2019 la tasa de desempleo disminuye un 9% mostrando los efectos de la estabilidad acontecida durante la segunda etapa.

A pesar de mostrar un comportamiento similar a la tasa de presión sobre el mercado de trabajo, la tasa de desempleo exhibió una mayor volatilidad. Los efectos provocados por el ciclo de los mercados son porcentualmente mayores a los exhibidos

por el indicador de la presión sobre el mercado laboral. De cara a la tercera etapa, si la tasa de desempleo respeta el comportamiento observado en el último año y nueve meses, habrá un aumento muy significativo para el cuarto trimestre de 2019 y el primero del presente año. Este indicador ha demostrado ser muy sensible a los cambios en los mercados financieros, por lo que se espera que ante una baja tan importante en la valuación de los activos de empresas, haya una reacción muy negativa sobre esta tasa.

Ocupados demandantes

El término ocupado demandante hace referencia a aquellas personas que, aunque tengan trabajo, buscan activamente otro empleo. La tasa representa la “proporción de ocupados que buscan otro trabajo en relación a la población económicamente activa” (INDEC, s.f.).

Resulta particularmente interesante el patrón de comportamiento de esta tasa en relación con la tendencia bajista del ciclo. Los casos anteriores tienen la particularidad de rezagarse para mostrar los efectos de los mercados financieros, sin embargo, no así la tasa de ocupados demandantes. En el siguiente gráfico se exhibe la evolución que tuvo desde enero 2018 hasta octubre 2019.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de ocupados demandantes a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

De los indicadores analizados previamente, la tasa de ocupados demandantes es la que mejor copia el comportamiento de los mercados financieros. El porcentaje de variación en cada trimestre responde al movimiento exhibido en el índice. En el

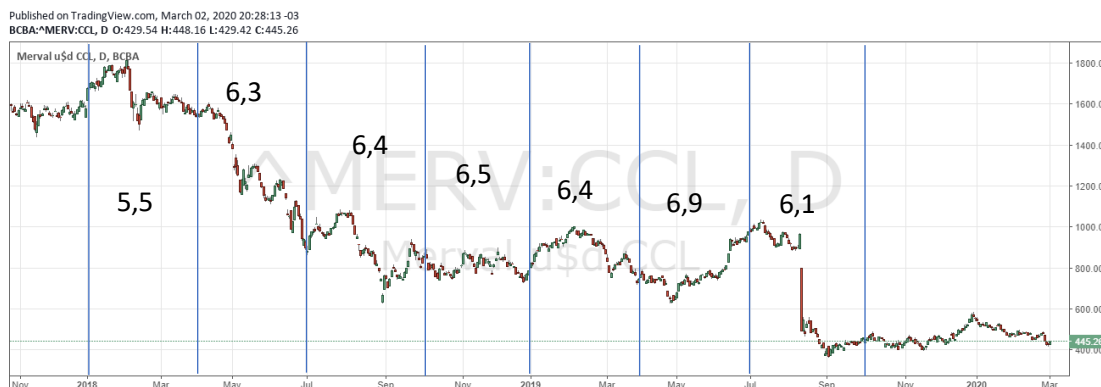
segundo trimestre de 2018 Merval consolidó la baja que comenzaba a mediados del primer trimestre, la tasa de ocupados demandantes aumentó un 4,6% con respecto al primer trimestre. En el tercer trimestre 2018, mientras la baja continuaba de forma marcada, la tasa aumentó un 4,4%. El último trimestre del año marca el fin de la baja pronunciada y aminora el porcentaje de baja, momento en el que la tasa aumenta un 3,6% (aumenta en menor medida que en los trimestres anteriores). Año 2019 comienza con una leve alza en el índice, aumentando la tasa escasamente (1,2%). El segundo trimestre exhibe ondas de corrección, aumentando la tasa en una mayor proporción (4,6%). Finalmente, en el tercer trimestre de 2019, la tasa disminuyó su crecimiento al 1,6% lo que es coherente con el aumento de la bolsa de principios del tercer trimestre. Sin embargo, al tratarse de un trimestre tan atípico con un quiebre tan importante, los efectos no pueden ser inmediatos y mostrar automáticamente un pico en la tasa de ocupados demandantes. No ser inmediatos no implica que no sean inminentes, una caída de ese calibre tiene repercusiones sumamente profundas en la economía de un país, por consiguiente, en la sociedad.

Ocupados no demandantes disponibles

Dentro de este grupo se encuentran “aquellos ocupados que no demandan activamente otro empleo, pero están dispuestos a extender su jornada de trabajo” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 4). Los individuos del presente grupo trabajan menos de 35 horas semanales, es decir se encuentran subocupados. A pesar de tener la disponibilidad y voluntad para aumentar su carga horaria semanal, se muestran indiferentes a la búsqueda de empleo.

Si se observa atentamente el comportamiento de la tasa con respecto a los movimientos de los mercados, se puede apreciar una relación inversa. A medida que baja el índice aumenta la tasa, ocurriendo lo opuesto durante las alzas. Es decir que a medida que baja el Merval, la proporción de personas subocupadas que no buscan activamente aumentar su jornada laboral aumenta y disminuye a medida que el Merval sube.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de ocupados no demandantes disponibles a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

La principal razón por la que este indicador presente ese comportamiento, es por el aumento sistemático de las suspensiones. La caída significativa del principal índice del país denota una contracción en la economía que afecta tanto al consumo como a las empresas. Las grandes empresas al tener una disminución en su demanda de bienes y una pérdida en el valor de activos, se ven obligadas a reestructurar. Una de las formas en que se disminuyen los costos es mediante las suspensiones de la fuerza laboral. De acuerdo con el informe realizado por (Centro de Economía Política Argentina, 2019), durante 2018 hubo un total de 15.280 y 1.075 casos de adelantos de vacaciones. La industria más afectada fue la automotriz; la mayoría de las automotrices se vieron obligadas a realizar suspensiones masivas para eliminar turnos de la línea de producción. Según el artículo de (Infobae, 2019), cerca del 95% de los afiliados a SMATA se encuentran afectados por suspensiones. El panorama a comienzos de 2019 resulta poco alentador, habiendo planes de continuar reduciendo la producción en las principales autopartista del país.

El empleo registrado y su evolución a lo largo del ciclo

El concepto de trabajo registrado hace referencia a aquellos ocupados que se encuentren registrados tanto en las cajas previsionales provinciales y municipales como en el Sistema Integrado Previsional Argentino. Son estas personas las que acceden a los beneficios contributivos del sistema de seguridad social; en este grupo se incluyen: asalariados de empresas privadas y organismos públicos, independientes

inscriptos como autónomo, monotributista o monotributista social y al personal de casas particulares. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2019)

Es de vital importancia el análisis de este indicador ya que da cuenta de la formalidad del mercado del trabajo. Hay una lucha constante para “blanquear” el mercado laboral, los distintos gobiernos buscan incentivar a las empresas a inscribir a sus empleados y a los individuos independientes a inscribirse. Los beneficios de esto son un aumento en las cuentas tributarias percibidas por el estado y un resguardo de los derechos de los trabajadores. Las formas en que el Estado puede incentivar esta inscripción a través de multas por incumplimiento u ofreciendo una reducción impositiva.

De acuerdo con el artículo de (Ortega, 2019) hasta agosto de 2019 Argentina era el país con mayor costo laboral de Latinoamérica, el costo que debía afrontar el empleador era del 57% sobre el salario del trabajador. Esta situación era insostenible para los empleadores, incentivando el mercado informal de trabajo. Por lo tanto, se sancionó la Ley de Solidaridad Social y reactivación productiva donde se determinan los nuevos porcentajes de seguridad social y aportes patronales; para las grandes empresas queda en 26,4% y para las PYMES en un 26%. Esto se realiza dentro de marco de emergencia económica que los mercados financieros ya habían anticipado a partir desde mediados del primer trimestre de 2019.

A continuación, un gráfico obtenido del Ministerio de Producción y Trabajo:

Gráfico 6. Evolución de la cantidad de trabajadores registrado. En miles de trabajadores. Serie sin estacionalidad. Enero de 2017 a agosto 2019



Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo, 2019, pág. 5

El gráfico anterior muestra la cantidad de empleados registrados desde 2017 hasta agosto de 2019. Como se puede observar, muestra un comportamiento que copia la tendencia bajista de los mercados financieros. Como se explicó en los párrafos anteriores, la presión impositiva sobre los empleadores era extremadamente alta y, ante un deterioro de la economía y el aumento sostenido de la inflación, se generan condiciones desfavorables para el empleo registrado.

De acuerdo con el análisis en conjunto de la evolución de los indicadores de presión sobre el mercado laboral, la evolución de las tasas de cada grupo que integra la población demandante de trabajo y el empleo registrado, se puede afirmar que hay una estrecha relación con la tendencia de los mercados financieros. Se observa cómo hay patrones de comportamiento de las distintas tasas que se pueden explicar gracias al análisis de la tendencia en el índice Merval.

CAPÍTULO II: Preferencias laborales a lo largo del ciclo económico-financiero

El objetivo del presente capítulo es determinar si existe un patrón de comportamiento en la sociedad en cuanto a sus preferencias laborales a lo largo de la tendencia bajista del ciclo. Para hacer este análisis, se utilizan datos recabados de artículos de prensa, encuestas de consultoras y datos estadísticos de organismos oficiales. Esta información se relaciona con los movimientos observados en el índice Merval ajustado en dólares.

Evolución del empleo en las categorías ocupacionales a lo largo del ciclo

En el presente apartado se busca analizar si existe algún tipo de preferencia sobre la categoría ocupacional elegida por los trabajadores a lo largo del ciclo económico financiero. Es decir, determinar si se puede establecer una relación entre los movimientos que muestran los mercados financieros con la elección del mercado laboral a trabajar como asalariado o no asalariado. En la tabla a continuación, los datos obtenidos de INDEC:

Tabla 2. Categorías ocupacionales. Año 2018 - tercer trimestre 2019

Categoría Ocupacional	Año 2018				Año 2019		
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
Asalariado	31,9	31,0	31,5	31,5	31,5	31,6	31,0
Con descuento jubilatorio	21,1	20,4	20,7	20,4	20,5	20,7	20,1
Sin descuento jubilatorio	10,8	10,6	10,8	11,1	11,0	10,9	10,8
No Asalariado	10,5	10,9	11,0	10,8	10,8	11,0	11,7
Patrón	1,6	1,7	1,7	1,7	1,5	1,5	1,7
Cuenta propia	8,7	8,9	9,1	8,9	9,0	9,3	9,7
Trabajador familiar sin remuneración	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de INDEC. Encuesta permanente de hogares

Asalariados

Los asalariados son aquellas personas que se encuentran bajo un contrato con una empresa por su trabajo a cambio de un sueldo (salario). De acuerdo con el (Ministerio de Trabajo, s.f.) existe “relación laboral cuando una persona en forma

voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio”. A partir del momento en que se genera dicha relación laboral, se generan para ambas partes tanto derechos como obligaciones.

Si se observan los datos de la Tabla 2, la tasa de asalariados general muestra un decrecimiento, lo cual se condice con la tendencia bajista de los mercados financieros. A pesar de tener un comportamiento relativamente estable (la variación total porcentual fue de un 3% aproximadamente con respecto al techo de 2018); resulta interesante observar que el grupo más afectado por los cambios en los mercados son los asalariados con descuento jubilatorio cuya variación porcentualmente fue de un 5%.

A continuación, se muestra la tasa de asalariados con descuento jubilatorio en el momento que ocurren para observar su relación con el movimiento de los mercados financieros:

Gráfico 7. Evolución de los asalariados con descuentos jubilatorios a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

Observando detenidamente el gráfico, la tasa de asalariados copia de manera dinámica los movimientos del Merval en los distintos trimestres. El valor máximo se la serie se da en el primer trimestre de 2018 junto con el techo de mercado y luego comienza una caída consistente. En el tercer trimestre de 2018 hubo una leve recuperación de los mercados lo que provocó un pequeño aumento en la tasa, seguida por las ondas de corrección a fines de dicho trimestre generando la baja de la tasa de asalariados en el trimestre siguiente.

En los primeros dos trimestres de 2019 hubo cierta estabilidad del Merval con una leve mejoría en los valores del índice hacia fines del segundo trimestre, siguiendo la misma tendencia la tasa de asalariados. Luego se produjo una baja importante ante la caída del Merval luego de las elecciones PASO.

Una baja total del 1% en la tasa puede parecer insignificante, pero teniendo en cuenta que la población económicamente activa está compuesta de 13.220.865, significa que hay 132.209 trabajadores con descuento jubilatorio menos en el sistema. Teniendo en cuenta que el sistema previsional se sostiene mayormente mediante los aportes y contribuciones de empleados y empleadores, se trata de un número muy significativo. Esto genera presión sobre las cuentas estatales para mantener en funcionamiento el sistema ante una menor recaudación.

No asalariados

Si los asalariados son quienes voluntariamente trabajan para una persona o empresa a cambio de un sueldo (Ministerio de Trabajo, s.f.), entonces los no asalariados son quienes no poseen una relación de dependencia con otra parte. Es decir, trabajan por su cuenta y sus ingresos dependen de sí mismos.

Resulta interesante observar cómo a medida que los mercados financieros bajan, aumenta la tasa de personas que optan por trabajar por cuenta propia. Si se analiza el siguiente gráfico:

Gráfico 8. Evolución de la tasa de trabajadores por cuenta propia a lo largo de la tendencia bajista del ciclo.



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

Se puede observar claramente la relación citada anteriormente. Mientras más se acentúa la caída del índice Merval, los trabajadores comienzan a buscar nuevas alternativas para mantener sus ingresos.

Al haber un deterioro en el mercado laboral como asalariado, se puede observar un fenómeno social en el que surge un espíritu emprendedor para hacerle frente al futuro; tener algo propio. Como se expone en el artículo de prensa de (Stang, 2019), existen una serie de organismos tanto públicos como privados quienes proveen de fondos a los microemprendimientos. El motivo por el cual se busca incentivar esta actividad es para mantener la economía activa, aumentar el PBI del país y bajar las tasas de desempleo.

A través de estos incentivos se busca llegar a un equilibrio en la economía; durante los ciclos bajistas hay una retracción que implica cierres de empresas, menor capacidad productiva y deterioro en los mercados laborales, utilizando estos incentivos se busca mitigar los efectos de esta retracción económica. Por medio de los microemprendimientos se genera otra opción para mantener un ingreso lo que se vuelca al consumo y mantiene activa a la economía del país.

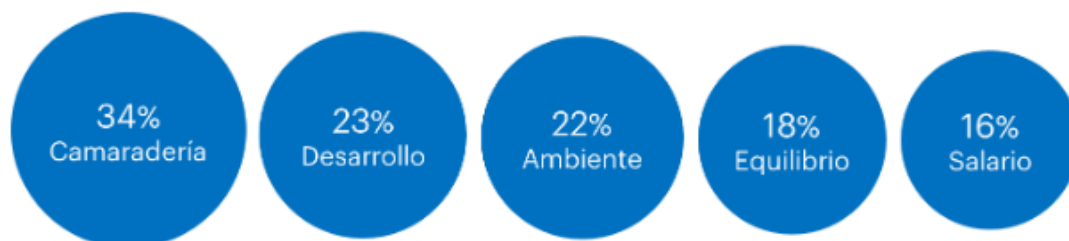
Las características que más valoran los empleados y su evolución en el ciclo

En este apartado se analizan los cambios en las preferencias del mercado laboral con respecto a las características que más valoran en las empresas. Este es un punto de gran interés para la gestión de los recursos humanos ya que determina cuáles son las necesidades que deben satisfacer para tener una propuesta diferenciada. En los párrafos siguientes se demuestra que a medida que la economía se asienta en una retracción, los trabajadores cambian su patrón de conducta. A través del análisis de los gráficos de Merval se puede observar claramente esa relación. Para ello se utilizarán datos obtenidos de artículos de prensa y consultoras especializadas en recursos humanos como Randstad y Great Place to Work.

De acuerdo con las encuestas realizadas por (Great Place to Work, 2018) lo que más valoraban los empleados en sus trabajos era: la camaradería, el desarrollo, el ambiente de trabajo, el equilibrio entre vida laboral y vida personal y por último el

salario. Resulta importante analizar los porcentajes de cada uno de estos aspectos para determinar qué es lo que más destacaron los trabajadores durante ese año.

Ilustración 4. Cinco temas que más destacan los colaboradores como aspectos favorables dentro de su organización



Fuente: Great Place to Work, 2018

Recordando el índice Merval, en el primer trimestre de 2018 hace techo para luego cambiar de tendencia y comenzar una baja sistemática en su valor. Durante ese período, el 34% de los empleados encuestados por Great Place to Work valoran más la camaradería y un 23% el desarrollo profesional a la posibilidad de mejores sueldos. Esto denota confianza en el mercado laboral, se priorizan otras características al salario, las personas se sienten confiadas y no necesitan la necesidad de resguardo económico. Durante el año se registró una mayor favorabilidad del buen ambiente laboral, es decir que aumentó el peso relativo de esta característica para los empleados.

Siguiendo el patrón de conducta de las sociedades durante ciclos alcistas, el mercado laboral mostró características que denotan un positivismo en los individuos. Mejoraron indicadores difíciles de mejorar; hubo un crecimiento del 3% en cuanto al balance de la vida laboral y personal de los empleados, y lo que resulta aún más interesante, es que durante este periodo de tiempo las compensaciones fueron mejor percibidas. Con respecto a 2017, los trabajadores opinaron que sus remuneraciones eran justas o que representaron una parte justa de las ganancias de las empresas; es decir que se sintieron más satisfechos. Se valoraron especialmente el cumplimiento de promesas, los reconocimientos y beneficios y la participación de los empleados en decisiones en cuanto al manejo y asignación de proyectos. (Samela, Qué valoran los empleados de los lugares de trabajo, 2018)

En el año 2019, se comienzan a sentir los efectos de la baja en los mercados financieros en el mercado laboral. Las preferencias de los empleados comienzan a

mutar aumentando significativamente el porcentaje de personas con expectativa de que el año 2020 empeore. Según la encuesta realizada por (Randstad, 2019), el 48% de los argentinos encuestados espera que la economía empeore en el año 2020. Esta percepción lleva a que 8 de cada 10 espere un bono de fin de año o un aumento salarial. Este porcentaje se encuentra muy por encima de la media global, donde un 56% de los casos se espera un bono y un 61% un incremento salarial. Resulta lógico que eso sea así, por el asedio de la inflación sobre los ingresos de los trabajadores.

La estabilidad juega el papel principal en 2019, tanto es así que de acuerdo al artículo de (Infobae, 2019), es la principal razón de permanencia en un empleo. De acuerdo con la encuesta realizada a casi 4.000 personas, el 49% así lo determinó. Un dato acerca de esto que resulta extremadamente relevante, es que un 34% de los trabajadores opinaron estar dispuestos a sacrificar entre un 1 a un 10% su salario en pos de una mayor seguridad laboral y otro 24% afirmó estar dispuesto a sacrificar más de un 10% su salario actual. Es decir, que hay un 58% de los trabajadores dispuestos a obtener un menor salario con tal de obtener una mayor seguridad laboral. Esta es una clarísima señal de pesimismo y una enorme necesidad de resguardo por parte de la sociedad.

Esta necesidad de seguridad no sólo se puede observar con la disposición a sacrificar sus ingresos, sino también por el gran porcentaje de la población que prefiere trabajar en relación de dependencia. De acuerdo con la encuesta realizada por (Randstad, 2020), el 75% de los argentinos prefieren trabajar bajo este contrato de trabajo por la percepción de estabilidad y seguridad que tiene. A pesar de que la tendencia mundial va hacia contratos de trabajo con mayor flexibilidad, en momentos de crisis se busca resguardo en una estructura mucho más tradicional.

En el gráfico a continuación se esquematizan las preferencias laborales a lo largo del ciclo. Demostrando así cómo los mercados se anticiparon a los cambios en lo que los empleados valoran. En el primer trimestre de 2018 se produce el techo de mercado, durante ese año lo que los trabajadores valoran fue cambiando, buscando una mayor estabilidad y seguridad. Los cambios se fueron produciendo paulatinamente a medida que el miedo y la posibilidad de una crisis fueron impregnando la psicología de la sociedad. Sin embargo, este cambio fue predicho por

el quiebre de los mercados de inicios de 2018; los cambios en las preferencias demoraron en mostrar los efectos.

Gráfico 9. Las preferencias laborales a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010

Actitud de los empleados hacia el empleo a lo largo del ciclo

El objetivo principal de este apartado es analizar la actitud que tienen los empleados hacia el empleo. Es decir, en líneas generales, si se comportan de manera más cauta o si se encuentran más seguros y dispuestos a asumir riesgos en sus elecciones laborales. Es importante determinar el perfil de las personas que se encuentran activamente en la búsqueda laboral y saber el patrón de comportamiento que muestran a lo largo del ciclo.

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 405 personas bajo un contrato de relación de dependencia, el 13% de los encuestados se encuentran activamente en una búsqueda laboral activa, y otro 17% atento a las oportunidades ofrecidas en el mercado laboral. (Randstad, 2020). Si se compara este resultado con los de la región (incluye, Brasil, México y Chile), el porcentaje de empleados que se encuentran activamente en búsqueda laboral es significativamente menor en el país.

De acuerdo con la CEO de la consultora (Andrea Ávila), este fenómeno se da principalmente por la coyuntura económica que provoca actitudes más conservadoras con respecto al empleo. Si se analizan los datos de los últimos dos años, se puede observar una clara fluctuación en este porcentaje que acompaña los movimientos del mercado laboral. Si a su vez se realiza un análisis de forma conjunta con los

movimientos de los mercados financieros, se puede determinar que hay una relación de causa-efecto entre ambos. Esto se observa en el gráfico a continuación:

Gráfico 10. Trabajadores en búsqueda laboral activa a lo largo de la tendencia bajista del ciclo



Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte, 2010. Datos obtenidos de Randstad, 2020

El pico máximo de la serie de trabajadores en búsqueda laboral ocurre junto con el techo del índice Merval. Sin embargo, los efectos del cambio de tendencia se pueden observar recién en el tercer trimestre de 2018. Momento en el cuál cambia el humor social y comienzan a mostrar una actitud mucho más precavida con respecto a su empleo. Ya en estas instancias el mercado laboral muestra los efectos de una desmejoría, acrecentando la percepción de “cuidar el trabajo”.

A lo largo del cuarto trimestre de 2018 y primero de 2019 los mercados muestran una cierta estabilidad en su comportamiento lo que hace que los trabajadores comiencen a sentir mayor seguridad y confianza, saliendo a buscar mejores oportunidades en el segundo trimestre de 2019. Pero, en este trimestre hubo una desmejoría en el índice, que se puede observar en el porcentaje de trabajadores en búsqueda activa, recién en el semestre siguiente.

A grandes rasgos, si se observa el comportamiento de los mercados contra el porcentaje de trabajadores en búsqueda laboral activa, los mercados se anticipan en 6 meses al comportamiento de los trabajadores. Es decir, que los efectos de los movimientos de Merval se observan claramente en el comportamiento de los trabajadores 6 meses después de ocurridos. Muy probablemente, este indicador baje nuevamente en el mes de enero cuando los efectos de la pérdida de valor del Merval de agosto se sientan en la sociedad.

Para completar este análisis, es necesario tener en claro cuáles son las razones por las cuales esos trabajadores se encuentran en la búsqueda laboral. Esto denota no solamente las carencias de su empleo actual, sino lo que más valoran los empleados. Para ello se continúa analizando los datos obtenidos de (Randstad, 2020).

Gráfico 11. Resultados de encuesta. Razones para cambiar de empleo



Fuente: Randstad, 2020

Observando detenidamente los resultados, se puede concluir que la principal razón por la cual los trabajadores buscan cambiar de empleo es para mejorar sus condiciones laborales.

Como se analizó durante el presente capítulo, a medida que los mercados financieros acentúan el cambio de tendencia, los patrones de comportamiento de los trabajadores van cambiando. Ante la desconfianza se comienzan a valorar la estabilidad y seguridad laboral por sobre otros aspectos, mostrando también una actitud mucho más cauta. Aumenta el porcentaje de trabajadores que buscan mejores condiciones laboral que lo hagan sentir más seguro, como lo son los contratos de relación de dependencia. Llegando a estar dispuestos a sacrificar parte de sus ingresos para sentirse más seguros laboralmente.

CAPÍTULO III: El empleo joven; preferencias de la nueva generación

El principal objetivo del presente capítulo es caracterizar la nueva generación de trabajadores y determinar cuáles son sus preferencias laborales. Cada generación tiene características distintivas y tienen costumbres y valores diferentes al resto. Es por esta razón que resulta importante conocer qué es lo que la generación futura necesita y busca para que las organizaciones sean capaces de adaptarse. Una vez descrita, se analizará si sus preferencias muestran algún patrón a lo largo del ciclo económico financiero.

Características de las nuevas generaciones

Millennials

Esta generación, también llamada Generación Y, son los nacidos entre 1980 y 1994 aunque hay bastante polémica en cuanto a cuándo se realiza el corte. Los millennials nacieron en un mundo globalizado y digital. A pesar de tener una excelente formación, en líneas generales no se encuentran motivados en las organizaciones actuales por lo que un gran porcentaje no se encuentra trabajando o tienen una alta rotación. (Capell, 2018)

Gracias a diversos estudios realizados en EEUU por organizaciones especializadas en la juventud, se pudo realizar un perfil de los millennials. Esta generación no tiene fronteras gracias a la globalización y al uso de las redes sociales, por lo que a pesar de que cada generación es diferente en distintos países, los millennials tienen más características en común entre países. Una de las principales características es un aumento en el narcisismo y la necesidad de ser vistos, se ven según cómo los vean. Esto se da porque se criaron con trofeos de participación y con una presencia importantísima de las redes sociales donde el objetivo principal es mostrar sus vidas y conseguir mayor cantidad de “me gusta”. (Stein, 2013)

Esto genera desafíos en las organizaciones ya que son una generación que busca satisfacción y reconocimiento constante. Necesitan de validación constante por parte del resto y esto es un tema muy importante a tratar como organización para mantenerlos motivados. Se mantienen en constante movimiento en búsqueda de la actualización personal.

Una de las características más positivas de esta generación es su dinamismo, al estar en una constante búsqueda de nuevas experiencias, tienen amplios conocimientos en muchos ámbitos diferentes. Poseen una alta capacidad de adaptación y gracias a su manejo de las tecnologías, son grandes emprendedores en el comercio online. Al haberse criado en un mundo globalizado y digital, son muy abiertos de mente y tienen una tendencia a aceptar distintos grupos, y tienen son generalmente positivos. Ese propio narcisismo los hace optimistas acerca de su futuro, ya que tienen la certeza que pueden conseguir algo mejor y que van a hacerlo. (Stein, 2013)

Centennials

Son aquellos nacidos entre 1994 y 2010; a diferencia de los millennials, esta generación es nativa digital, es decir que no conocen un mundo sin tecnologías de avanzada ni redes sociales. Se criaron y sociabilizaron en entornos 100% digitales con constante acceso a internet, lo que les permite un acceso inmediato a cualquier tipo de información. Esta característica los hace autodidactas, ya que buscan lo que les interesa aprender o conocer lo que a su vez los hace proactivo y resolutivos.

Las propias características del ciberespacio en el que se mueven hace que su atención en una tarea sea mucho menor, van cambiando constantemente su foco y realizan varias tareas a la vez. Su capacidad de atención es de 8 segundos, mucho menos que en las generaciones anteriores. Están acostumbrados a estar sobreexuestos constantemente a información, por lo que son más realistas que los millennials. (Silles, 2019)

A diferencia de los millennials que son más idealistas, los centennials son más prácticos y realistas por lo que muestran un mayor interés en la seguridad de un sueldo que la generación anterior. Rompen con los esquemas de trabajo tradicional; al haberse criado en un mundo completamente digital, no creen en horarios de trabajo fijos ni en trabajar en oficinas, tienen tendencia a buscar organizaciones que les den la flexibilidad necesaria para atender sus necesidades personales y trabajar en distintos entornos. (InfoJobs)

Las nuevas generaciones: preferencias, ambiciones y preocupaciones

Es importante analizar las preferencias laborales de las nuevas generaciones ya que actualmente representan un 30% de la fuerza laboral a nivel mundial. Al tener características tan diferentes a las generaciones anteriores, es vital que las organizaciones comiencen a realizar los cambios necesarios para poder captar y retener al talento. Se busca profundizar en cuáles son las exigencias de los nuevos integrantes del mercado laboral; para ello se utilizan datos obtenidos de encuestas y artículos en los que se analiza el comportamiento de los jóvenes.

Cómo manejar las expectativas y exigencias de diferentes generaciones

Las organizaciones se enfrentan al gran desafío de adaptarse a las exigencias de distintas generaciones. El artículo de (Capell, 2018) titulado “Captar y retener talento de diferentes generaciones: Baby Boomers, Generación X, Millennials” propone una solución a esta coyuntura; encuestar a sus colaboradores y ofrecer un plan de remuneración personalizado para cada empleado. Mediante esta encuesta quedan en evidencia las diferencias generacionales y da la oportunidad a la organización a gestionar sus recursos humanos de manera disruptiva.

Como se analizó en el apartado anterior, las nuevas generaciones buscan formar parte de las decisiones que los atañen, ya sea en la asignación de proyectos o en sugerencias en cuanto a los procesos. Resulta orgánico que también busquen una remuneración personalizada; esto no implica que determinen su salario nominal, sino que exista la posibilidad de elegir “remuneraciones en especie”. Esto se puede lograr mediante la creación de distintos paquetes remunerativos de beneficios adaptados a las necesidades de las distintas generaciones “quizás los Baby Boomers prefieran un bien plan de retiro, mientras que los miembros de la Generación X deseen combinarlo con compensaciones más a corto plazo o los Millennials opten por beneficios que les permitan seguir formándose.” (Capell, 2018)

Ambiciones y preocupaciones de las nuevas generaciones

La consultora Deloitte realizó una encuesta a más de 13.000 millennials y 3.000 centennials en 42 países para analizar sus preferencias, sus valores y lo que los motiva como generación. En los párrafos siguientes se exponen los principales hallazgos de la encuesta y cómo se diferencian en las respuestas los encuestados argentinos.

A nivel global las principales ambiciones de los millennials son: viajar por el mundo, tener su propio negocio, comprar una casa, generar un impacto positivo en la comunidad y ser adinerado. Sin embargo, resulta interesante observar cómo los porcentajes de las distintas ambiciones varían en Argentina con respecto al resto del mundo.

Para los argentinos viajar por el mundo es la principal ambición, siendo su porcentaje mucho mayor al del resto del mundo (el 64% contra el 57%). Sin embargo, la realidad económica del país hace que el porcentaje de aquellos que quieren viajar por el mundo y lo crean alcanzable sea mucho menor al global (el 65% lo cree posible ante el 71% a nivel global). Con la intensificación de la crisis económica del presente año, muy probablemente estas diferencias se profundicen.

Retomando los resultados de INDEC que indican que a medida que se acentúa la baja en los mercados y la crisis se hace presente, hay un aumento en la cantidad de personas que se inician en un emprendimiento propio; el comportamiento de las nuevas generaciones también muestra este patrón. El 57% de los argentinos tienen la ambición de tener su propio negocio contra apenas un 35% de sus pares globales. Es interesante ver cómo a pesar de tener un patrón de comportamiento tan distinto a las generaciones anteriores, como ante el entorno complejo del país los jóvenes copian esta preferencia al trabajo por cuenta propia. Es un dato no menor, que consideren que la posibilidad de realizar un emprendimiento propio sea alcanzable (el 79% así lo cree, contra un 73% a nivel global).

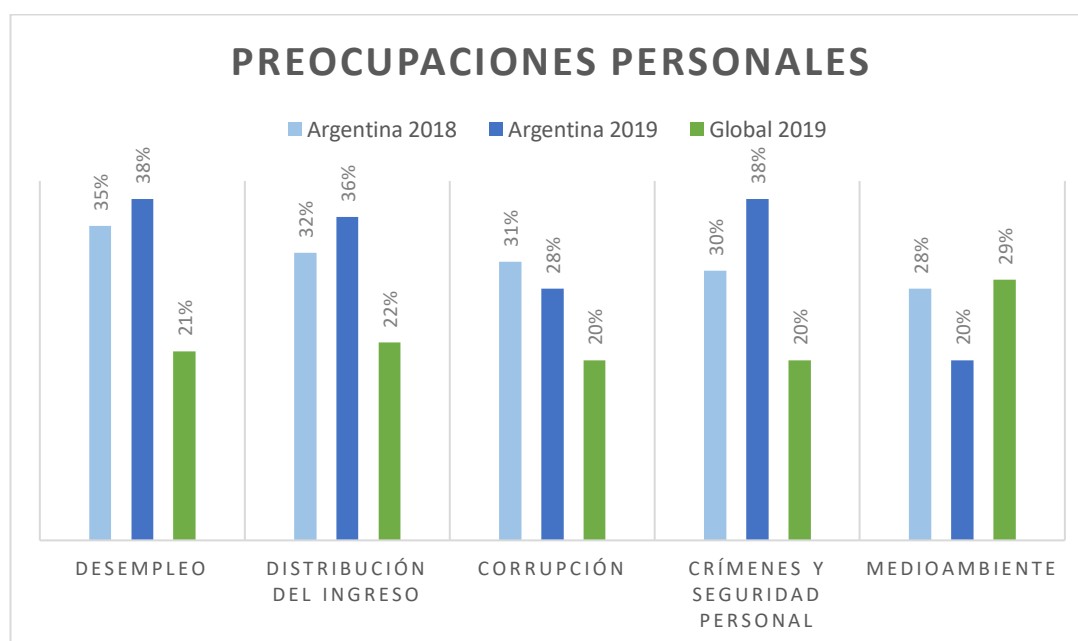
En el caso de las ambiciones de comprar una casa y generar un impacto positivo en la comunidad, a pesar de que en Argentina los jóvenes tienen un 6% más de encuestados con dichas ambiciones, el porcentaje que cree que es alcanzable es el mismo con respecto a los resultados globales.

El caso de la ambición “ser adinerado” es llamativo, ya que para los jóvenes argentinos no tiene tanto peso como para el resto del mundo; la diferencia porcentual es abismal; 38% contra el 52% en el resto del mundo (Deloitte, 2019). Es decir que al momento de buscar cómo motivar a los trabajadores de estas generaciones la remuneración no es el motivador indicado, ya que la acumulación monetaria no es lo que ambicionan. Claramente es un punto importante a tener en cuenta, pero resulta más atractivo un paquete de beneficios por fuera del dinero como posibilidades de capacitación y crecimiento personal.

En la misma encuesta realizada por Deloitte, se analizaron las preocupaciones de los jóvenes, los resultados en este aspecto fueron: desempleo, distribución de los ingresos, corrupción, crímenes y seguridad personal y medioambiente. (Deloitte, 2019).

Teniendo en cuenta los resultados, es evidente cómo la realidad económica y social impacta en los porcentajes de preocupación.

Gráfico 12. Preocupaciones personales



Fuente: Deloitte, 2019

Como indica (Ruarte, 2010, pág. 139) Argentina demuestra un comportamiento de ciclos muy regulares cada 13 años, lo cuál en términos de una economía nacional, es muy acotado si se lo compara con países del primer mundo. Es este comportamiento de ciclos cortos que invariablemente provoca que una persona haya vivido varias crisis económicas en

su vida. Esto también se puede observar en el gráfico anterior, los jóvenes también han sido moldeados por estos ciclos, por lo que sus preocupaciones son más notorias que en el resto del mundo. Durante los momentos de crisis en el país, además del aumento en la tasa de desempleo hay invariablemente un gran aumento de la inseguridad. Si 2018 fue el techo del mercado y 2019 mostró los efectos de la baja del mismo, esto se traduce en el aumento significativo de la preocupación de los jóvenes por la inseguridad, pasando a último lugar la preocupación por el medio ambiente.

Las preferencias laborales de los jóvenes argentinos

Retomando los resultados de (Deloitte, 2019), el trabajo por cuenta propia tiene una gran incidencia en los jóvenes argentinos particularmente, esto también se confirma en los resultados de la encuesta realizada por Nielsen, donde el 47% de los jóvenes argentinos respondieron que su trabajo ideal, sería en un emprendimiento propio. (Rivero, 2019)

Sin embargo, lo que caracteriza a las generaciones de jóvenes en Argentina es la búsqueda constante de nuevas oportunidades de desarrollo personal. De acuerdo con la encuesta realizada por Grupo Gestión, “los jóvenes están pensando en sus carreras laborales en términos de experiencia acumulada y trasladable a otros empleos mejor remunerados, donde la posibilidad de crecimiento está en el conocimiento” (Infobae, 2019). Esto va de la mano de la tendencia laboral de la “gig economy” que la que consiste en trabajos específicos y de corto plazo, esta forma disruptiva de ver el empleo es tendencia mundial en las grandes empresas. Las nuevas generaciones tienen una gran afinidad por este esquema de trabajo ya que les provee “la posibilidad de integrar el trabajo, el estilo de vida y las pasiones personales con ingresos superiores” (Endeavor Argentina, 2019); el 95% de los jóvenes argentino se mostró interesado en formar parte de este nuevo tipo de trabajo. (Deloitte, 2019)

A modo de resumen, lo que motiva y mueve a las nuevas generaciones son: la flexibilidad en el trabajo y el desarrollo personal. Las organizaciones deberán adaptarse en la medida de lo posible a estas nuevas exigencias para poder atraer y mantener el talento joven. Para ello es vital que comiencen a invertir en tecnología e ir cambiando sus esquemas de trabajo hacia una “*redarquía*” y provocarán que las

organizaciones descentralicen actividades *core* de su negocio y se potencie tanto interna como externamente la autonomía de personas y equipos. Es decir, las relaciones empleado-empleador serán más transaccionales e inestables.” (Great Place to Work, 2019)

Patrones de comportamiento de las nuevas generaciones durante la tendencia bajista del ciclo

En los apartados anteriores se describieron las nuevas generaciones y sus preferencias, porque lo que resta analizar si hay algún patrón de comportamiento diferenciado durante el ciclo bajista del ciclo económico-financiero. Por medio de gráficos y artículos de prensa se analizan los cambios en las preferencias y conducta de los jóvenes trabajadores.

Cambios en la percepción del futuro. Aumento del negativismo

La premisa principal de sociomicroeconomics es que hay patrones de comportamiento distintivos durante las etapas alcista y bajista del ciclo económico. A medida que se acentúan los efectos de la tendencia bajista, hay un aumento sistemático y gradual del pesimismo en la sociedad. Las nuevas generaciones no escapan a este patrón; como se observa en el gráfico a continuación, hubo un aumento en el pesimismo de los jóvenes con respecto a la economía y la política.

Gráfico 13. Porcentaje de jóvenes que creen que mejorará la economía y la política en los 12 meses siguientes en la tendencia bajista del ciclo

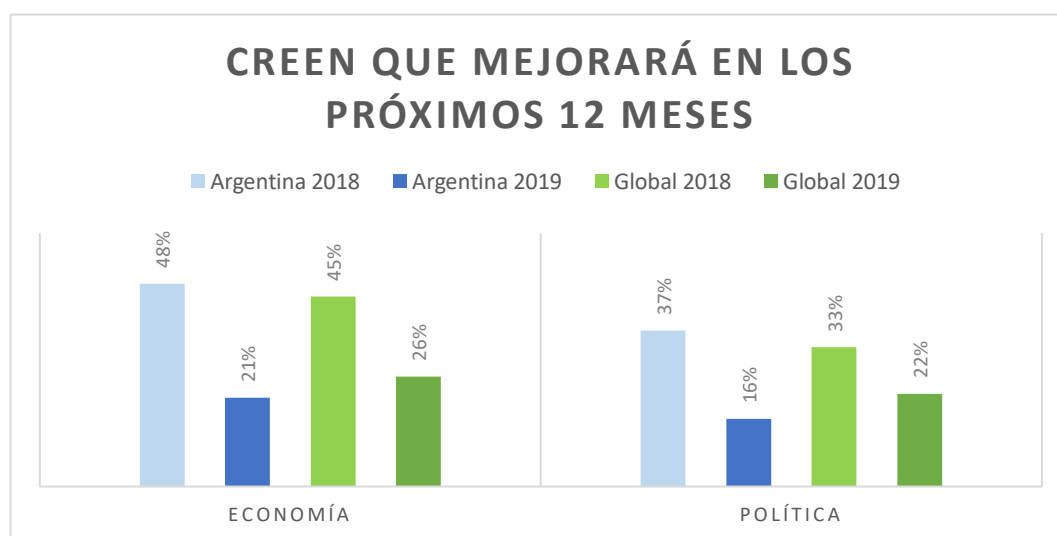


Fuente: Elaboración propia. Basado en Ruarte,2010. Datos obtenidos de Deloitte, 2019

Como muestra el gráfico anterior, hubo un significativo aumento del pesimismo en la visión sobre el futuro de la política y la economía. En 2018, aún se percibían los efectos del techo de mercado, por lo que un gran porcentaje de los jóvenes se sentían optimistas hacia los próximos 12 meses. Pero, los mercados financieros ya habían cambiado de tendencia, los efectos de esta caída recién se hicieron presentes en los resultados del año 2019.

Si se comparan estos resultados con los obtenidos a nivel global, se puede concluir que el comportamiento de los jóvenes en Argentina es mucho más dinámico.

Gráfico 14. Porcentaje de jóvenes que creen que mejorará la economía y la política en los próximos 12 meses



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de encuestas Deloitte 2018 y 2019

A pesar que en términos generales hubo un aumento del pesimismo en cuanto a economía y política, en Argentina la diferencia porcentual fue bastante mayor de un año a otro. En el caso de la economía hubo una variación porcentual del 56% en Argentina contra un 42% a nivel global. El caso de la política es más notorio ya que en el país un 57% de los jóvenes argentinos que se mostraban optimistas en 2018 no lo fueron así en 2019, siendo a nivel mundial la diferencia de un 33%. Esto se condice con el dinamismo en los ciclos económico-financieros del país, que muestran cambios abruptos de manera más veloz que en las economías más desarrolladas.

Cambios en las elecciones laborales en la tendencia bajista del ciclo

Como se analizó en el apartado anterior, la inestabilidad económica financiera provocó un aumento en el pesimismo de los jóvenes argentinos. Esto impacta directamente en sus elecciones laborales como se demuestra en el presente apartado. Al igual que en las generaciones anteriores, su comportamiento cambia y buscan mayor estabilidad para resguardarse de un futuro poco certero. Con el cambio de tendencia de los mercados, termina el “período romántico del emprendedorismo” y aumenta el interés de los jóvenes para insertarse en una empresa. Hasta el año 2017 inclusive, la gran mayoría de los jóvenes no tenía una empresa soñada, siendo su trabajo soñado tener un propio emprendimiento; en 2019 el 71% de los jóvenes respondió soñar con trabajar en una empresa. (Samela, La falta de oportunidades preocupa a los universitarios, 2019).

A pesar de que las características más valoradas por las nuevas generaciones continúan siendo el desarrollo personal y el aprendizaje constante, hay un nuevo factor muy importante a tener en cuenta; hay un mayor porcentaje de jóvenes que buscan una experiencia de trabajo internacional. Con el contexto de crisis que vive el país, cambió la tendencia de estudiar en el exterior para trabajar al país a estudiar acá e irse a trabajar a otros países. Esto es un resultado directo del pesimismo en cuanto al futuro del país y prefieren trabajar en otros países donde haya más estabilidad. Las multinacionales también aprovechan esta tendencia y generan más procesos aprovechando el talento argentino y expatriarlo. (Samela, La falta de oportunidades preocupa a los universitarios, 2019)

A modo de cierre del capítulo se puede concluir que las nuevas generaciones tienen patrones de comportamiento diferentes a las generaciones anteriores lo que condiciona sus elecciones laborales. Como organizaciones es necesario prepararse para llegar a los jóvenes ofreciendo clima laboral agradable, un constante desarrollo y aprendizaje y mayor flexibilidad en cuanto a horarios y proyectos para poder retener el talento. A pesar de ser tan distintos, ante los ciclos bajistas su comportamiento cambia y busca el resguardo ya sea buscando estabilidad en empresas nacionales o yéndose al exterior en busca de esa estabilidad.

..

CONCLUSIONES GENERALES

Luego de analizadas las características del mercado laboral a lo largo del desarrollo del presente trabajo, se puede concluir que hay patrones de comportamiento distintivos a lo largo de la parte bajista del ciclo. Se comprueba la hipótesis inicial, es decir, que se puede utilizar el análisis de los mercados financieros para anticiparse a los patrones de comportamiento de la fuerza laboral del país.

Como se analizó previamente, los movimientos en los mercados financieros se anticipan a los patrones de comportamiento de la fuerza laboral del país. Los cambios se producen de manera rezagada, siendo algunos aspectos más dinámicos que otros. En líneas generales hay un marcado cambio en las preferencias del mercado laboral; a medida que se acentúa el cambio de tendencia en Merval, la sensación de pesimismo e inseguridad va aumentando generando así comportamientos que tienen el objetivo de resguardarse.

Gracias al análisis realizado, se puede determinar que en épocas de crisis o retracción económica el objetivo debe ser el de proveer estabilidad en el pago de sueldos de sus empleados. Esto es lo que diferenciará a la organización con respecto al resto y ayudará no sólo a retener a sus empleados, sino a captar talento. Comprobado que los movimientos de los mercados se anticipan en promedio a 6 meses al cambio en el comportamiento de la fuerza laboral, se puede utilizar el análisis de especialistas para ajustar sus presupuestos en la gestión de recursos humanos. Este margen temporal es diferencial, ya que se puede planear un cambio paulatino que se anticipe a las necesidades de sus empleados.

La proactividad en todo tipo de organización es indispensable para la supervivencia de la misma. Siendo el costo laboral uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, tener la capacidad de gestionarlo de la forma más eficiente posible es vital. Teniendo un paneo general del comportamiento de las personas con respecto a su trabajo en distintas partes del ciclo; se pueden realizar las previsiones necesarias para que las consecuencias de la crisis sean menores e invertir en capacitaciones y desarrollo profesional durante la tendencia alcista del ciclo.

Las sociomícomics son aplicables a cualquier país, sin embargo, para poder relacionar los mercados financieros con la sociología es necesario que la economía tenga un índice propio y un sistema de valores establecido. En el caso de países que aún no tengan desarrollado el mercado de capitales, se pueden utilizar otros índices

económicos para realizar un análisis similar al del presente trabajo. En aquellos países donde tengan desarrollado el mercado de capitales, se pueden analizar los comportamientos de la sociedad en distintos momentos del ciclo, incluyendo el análisis de las preferencias del mercado laboral. Existen muchos trabajos que demuestran que las preferencias en moda, inversiones, música y deportes van cambiando a lo largo de las distintas etapas del ciclo y que estas tendencias se mantienen a pesar de analizar países distintos. Sin importar el país que se analice, el comportamiento de la sociedad es a grandes rasgos similar; en la parte bajista hay negativismo y resguardo mientras que en la parte alcista hay positivismo e inversión.

Todas las economías son cíclicas por lo que este análisis puede ser de utilidad para cualquier país; sin embargo, resulta aún más útil para aquellas economías con ciclos más cortos. En estos casos, los cambios son tan abruptos y repentinos que, para asegurar la supervivencia de la organización, es vital ser proactivo en su manejo de la crisis. En las economías más estables, el margen de acción es mayor y más paulatino; pero es importante no caer en la confianza excesiva y controlar los cambios de tendencia en los ciclos de mercados para poder resguardarse antes de que sea demasiado tarde.

ANEXOS

Anexo 1. Describir el comportamiento del mercado laboral a lo largo del ciclo bajista

TEMA	FUENTE
Población económicamente activa	INDEC. (s.f.). Obtenido de https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucion al-Indec-Glosario
Composición del mercado laboral	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2018</i> . Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2019</i> . Buenos Aires.
Evolución de los principales indicadores a lo largo del ciclo	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2018</i> . Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2019</i> . Buenos Aires.

Anexo 2. Señalar los cambios en las preferencias laborales a lo largo del ciclo bajista

TEMA	FUENTE
Evolución del empleo por categorías	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2018</i> . Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). <i>Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2019</i> . Buenos Aires.
Cambios en las preferencias de los trabajadores	Selección de artículos de prensa y encuestas de consultoras

Anexo 3. Determinar cómo el ciclo bajista afecta a las generaciones más jóvenes

TEMA	FUENTE
Características principales de las nuevas generaciones	Stein, J. (9 de Mayo de 2013). Millennials: The Me Me Me Generation. <i>Time</i> . InfoJobs. (s.f.). <i>InfoJobs</i> . Obtenido de https://recursos-humanos.infojobs.net/centennials-caracteristicas-generacion-z

Qué motiva a las nuevas generaciones	Selección de artículos de prensa y encuestas de consultoras.
Cómo evolucionan sus preferencias a lo largo del ciclo	Selección de artículos de prensa y encuestas de consultoras.

Anexo 4. Relacionar el comportamiento del mercado laboral con los movimientos de Merval

TEMA	FUENTE
Analizar resultados de encuestas	INDEC, consultoras privadas, recortes de prensa
Determinar si los resultados se condicen con la hipótesis	INDEC, consultoras privadas, recortes de prensa
Correlación entre resultados de encuesta y la tendencia del mercado financiero	

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2018*. Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Tercer trimestre de 2019*. Buenos Aires.
- Madura, J. (2010). *Mercados e Instituciones Financieras 8a. Edición*. México D.F.: Cengage Learning.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2019). *Situación y evolución del trabajo registrado*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). *Situación y evolución del trabajo registrado*.
- Mitroi, A., & OPROIU, A. (2014). Behavioral finance: new research trends, sociometrics. *Theoretical and Applied Economics*, 153-166.
- Ruarte, R. (2010). *El poder de los mercados (entendiendo su mensaje)*. Buenos Aires: Turmalina.
- Stein, J. (9 de Mayo de 2013). Millennials: The Me Me Me Generation. *Time*.

WEBGRAFÍA

- Capell, J. (Octubre de 2018). Captar y retener talento de diferentes generaciones: baby boomers, Generación X, millenials. *Capital Humano*, 31(335), 38-39.
- Centro de Economía Política Argentina. (06 de Febrero de 2019). *CEPA*. Obtenido de <https://centrocepa.com.ar/informes/136-un-ano-de-caida-despidos-y-suspensiones-durante-2018.html>
- Chiesa, J. P. (27 de Diciembre de 2019). Para empresas: cuánto costará un empleado desde 2020. *ámbito.com*. Obtenido de <https://www.ambito.com/opiniones/costo-laboral/para-empresas-cuanto-costara-un-empleado-2020-n5073534>
- Comisión Nacional de Valores. (s.f.). *Comisión Nacional de Valores*. Obtenido de <http://www.cnv.gov.ar/sitioWeb/Institucional/Institucionalb>
- Deloitte. (2018). *2018 Deloitte Millennial Survey*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf>
- Deloitte. (2019). *2019 Deloitte Global Millennial Survey. Resultados en Argentina*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/capital-humano/articles/encuesta-millennials-2019-de-deloitte.html>
- Endeavor Argentina. (15 de Marzo de 2019). Gig Economy: La apuesta de las grandes empresas para este año. Obtenido de <http://www.endeavor.org.ar/gig-economy-la-apuesta-las-grandes-empresas-2019/>

-
- Great Place to Work. (21 de Mayo de 2018). ¿Qué dicen los empleados de Las Mejores? Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicacions/articulos/que-dicen-los-empleados-de-las-mejores>
- Great Place to Work. (27 de Septiembre de 2019). 8 tendencias presentes y futuras de gestión de personas. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicacions/articulos/tendencias-en-la-gestion-de-personas>
- INDEC. (s.f.). Obtenido de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-Glosario>
- Infobae. (30 de Julio de 2019). 9 de 10 jóvenes con empleo buscan cambiar de trabajo para mejorar sus condiciones laborales. *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/07/30/9-de-10-jovenes-con-empleo-buscan-cambiar-de-trabajo-para-mejorar-sus-condiciones-laborales/>
- Infobae. (20 de Marzo de 2019). Crisis automotriz: desde Smata Córdoba aseguran que el 95% de sus afiliados está afectado por las suspensiones. *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/economia/2019/03/20/crisis-automotriz-smata-asegura-que-el-95-de-sus-afiliados-esta-afectado-por-las-suspensiones/>
- Infobae. (25 de Julio de 2019). Radiografía del trabajador argentino: los factores que tiene en cuenta al elegir un empleo. *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/07/25/radiografia-del-trabajador-argentino-los-factores-que-tiene-en-cuenta-al-elegir-un-empleo/>
- InfoJobs. (s.f.). *InfoJobs*. Obtenido de <https://recursos-humanos.infojobs.net/centennials-caracteristicas-generacion-z>
- Marino, J. P. (30 de Diciembre de 2019). El 2019 fue otro año de destrucción de valor para los activos argentinos: cayeron hasta 76,5% en dólares. *ámbito.com*. Obtenido de <https://www.ambito.com/finanzas/sp-merval/el-2019-fue-otro-ano-destruccion-valor-los-activos-argentinos-cayeron-765-dolares-n5073873>
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). *Reporte del trabajo registrado*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/reportelaboral/Reporte_Laboral_Octubre_2019.pdf
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/marcolegal#1>
- Ortega, M. (14 de Agosto de 2019). El "costo argentino" y la reforma laboral. *ámbito.com*. Obtenido de <https://www.ambito.com/ambito-biz/ambito-biz/el-costo-argentino-y-la-reforma-laboral-n5048565>
- Randstad. (16 de Diciembre de 2019). Ocho de cada diez trabajadores argentinos espera recibir un bono de fin de año. Obtenido de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/ocho-de-cada-diez-trabajadores-argentinos-espera-recibir-un-bono-de-fin-de-ano_449/
- Randstad. (4 de Febrero de 2020). El 75% de las personas prefiere trabajar en relación de dependencia. Obtenido de <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/sala-de-prensa/sala-de-prensa/el-75-de-las-personas-prefiere-trabajar-en-relacion-de-dependencia/>

-
- Randstad. (4 de Marzo de 2020). Sólo el 13% de los trabajadores argentinos está en búsqueda activa de un cambio laboral. Obtenido de <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/sala-de-prensa/sala-de-prensa/solo-el-13-de-los-trabajadores-argentinos-esta-en-busqueda-activa-de-un-cambio-laboral/>
- Rivero, G. (12 de Noviembre de 2019). Cuáles son los principales obstáculos para conseguir empleo en Argentina. *ambito.com*. Obtenido de <https://www.ambito.com/negocios/empleo/cuales-son-los-principales-obstaculos-conseguir-empleo-argentina-n5065218>
- Samela, G. (11 de Noviembre de 2018). Qué valoran los empleados de los lugares de trabajo. *Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/economia/valoran-empleados-lugares-trabajo_0_IIMK2a-VH.html
- Samela, G. (15 de Diciembre de 2019). La falta de oportunidades preocupa a los universitarios. *Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/economia/falta-oportunidades-preocupa-universitarios_0_mC-EJ8Wf.html
- Sanchez, D., & Trumper, R. (s.f.). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Daniel_E_Sanchez/publication/308516939_EL_NUMERO_AUREO_ph_UNA_PROPUESTA_DIDACTICA/links/57e55ff508aedcd5d1a3ad4a/EL-NUMERO-AUREO-ph-UNA-PROPUESTA-DIDACTICA.pdf
- Silles, M. C. (19 de Febrero de 2019). Quiénes son los centennials. *Perfil*. Obtenido de <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/quienes-son-centennials-generacion-z.phtml>
- Stang, S. (15 de Diciembre de 2019). Microfinanzas: historias detrás de pequeños préstamos para emprender. *LA NACION*. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/economia/microfinanzas-historias-detras-de-pequenos-prestamos-para-emprender-nid2315628>
- Vázquez Burguillo, R. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-natural-de-desempleo.html>