



**La crisis internacional, los vaivenes de la economía y los cambios tecnológicos inquietan al mercado laboral y crece la incertidumbre a perder el trabajo. Qué pueden hacer empleados y empleadores para contrarrestarlo.**

En un entorno nacional e internacional cambiante y heterogéneo, el mercado laboral exhibe desafíos que también van variando. Al fenómeno de "la gran renuncia" que se evidenció a nivel internacional, y que consistió en el abandono de trabajos considerados "rígidos" por quienes habían revalorizado su vida personal durante la pandemia, le sigue el resurgimiento de una preocupación: el miedo a perder el empleo.

Según la última edición del Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Mundo del Trabajo, en el primer trimestre, el número de horas trabajadas en el mundo se deterioró y se mantiene un 3,8 por ciento por debajo del nivel del cuarto trimestre de 2019, que es el parámetro utilizado porque no contiene las dis-

de 112 millones de empleos a tiempo, asegura la organización, lo cual implica un retroceso en el proceso de recuperación.

A la par, la OIT destaca el impacto de la inflación, presente en diferentes países, la cual está asociada, entre otros factores, al escenario bélico y a la disminución y encarecimiento de algunos productos, principalmente los alimentos y la energía. La OIT enfatiza que, al deteriorarse el poder adquisitivo, se reduce la demanda de productos, lo que a su vez pone en riesgo el crecimiento del empleo.

"Actualmente, existen múltiples crisis internacionales, mutuamente relacionadas, que están afectando la recuperación del mercado de trabajo y que impactan en un aumento de la

Productivo de la Oficina de País de la OIT para la Argentina. "Es un contexto marcado por la incertidumbre de la sociedad en su conjunto y que afecta especialmente a las personas más vulnerables. Desde el punto de vista de la demanda de empleo, la incertidumbre condiciona las decisiones y planes de inversión de los empleadores, porque enfrentan mayores dificultades para planificar a corto y mediano plazo", añade.

Sobre la Argentina en particular, indica que la informalidad, una característica de nuestro país y de la región, "nos ubica en una situación aún mayor de vulnerabilidad, porque el Estado se enfrenta al desafío de diseñar respuestas y mecanismos de contención para el universo informal". "Por esto con-

# Barrer el miedo

Argentina - Apertura [Revista]

Tier:N/D Circulación: 3484 Audiencia 20904

 P. 64  1710 cm<sup>2</sup>  13023 cc  N/D N/D  Sin autor

Ref.: 392034008

torsiones propias de la pandemia. Ese número de horas equivale a un déficit

desigualdad", afirma Bárbara Perrot, especialista en Empleo y Desarrollo

sideramos que, en contextos como el actual, existe un mayor riesgo de que



Apertura

Negocios

distintas habilidades, se profundizan situaciones de desequilibrio. "La gente que tiene trabajo cada vez tiene más trabajo y las personas que tienen las mejores oportunidades cada vez tienen más oportunidades y las que tienen menos oportunidades cada vez tienen menos oportunidades", lo ilustra Melamed.

Esas brechas generan un doble fenómeno: por un lado, la escasez de talentos específicos para múltiples posiciones críticas y, al mismo tiempo, otros talentos que tienen el temor a ser desvinculados y a perder el puesto de trabajo porque resultará muy difícil la reinserción.

El doble escenario crítico que se registra en el país también es destacado por Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. "El del trabajo es un tema latente hace varios años, no solamente por los cambios tecnológicos, sino también por las crisis económicas que atravesamos", reconoce en primer lugar. Y completa: "De todas maneras, en este momento se dan dos cosas al mismo tiempo: existe por un lado ese temor a la pérdida de empleo, pero, por otro, a las empresas les cuesta conseguir gente. Hay escasez de oferta y alta volatilidad en algunas posiciones".

Behrends señala que las diferentes crisis que atraviesa la sociedad -la económica local, la derivada de la pandemia, la guerra y sus consecuencias mundiales- contribuyen a generar esa preocupación, pero alerta sobre que "no se trata solo del miedo real a perder el empleo, sino también qué pasa después" y lo atribuye a factores asociados al perfil profesional, a la edad, a la experiencia o a la realidad del mercado, entre otros. "Los perfiles requeridos fueron cambiando y en aquellas posiciones y perfiles que no acompañan la

transformación es donde hay más temor", resume.

Ante esta situación, recomienda "capacitarse, establecer conexiones, pensar creativamente e ir un paso más adelante. No esperar a que las organizaciones den algo, sino salir a buscarlo".

A su vez, advierte sobre que los empleadores también pueden contribuir a enfrentar este problema. Para ello, sugiere "no tomar a los colaboradores por sentado. Escuchar y diseñar propuestas de valor acorde a las necesidades actuales, capacitar a sus equipos y repensar los liderazgos".

Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina, señala que se observa una gran rotación en el mercado laboral, producto de que hay personas que optan por cambiar de trabajo y asegurarse así más estabilidad, ante el temor de que sean sus empleadores los que tomen la decisión por ellos. Como consecuencia, ese tipo de perfiles también son selectivos a la hora de ir a una nueva empresa, ya que buscan garantizarse empleabilidad y esperan encontrar en sus puestos oportunidades de capacitación.

"Argentina es uno de los países en Latinoamérica con mayor regulación y legislación laboral. La gente toma a su antigüedad como un activo dentro de las empresas y es raro ver que inclusive personas con mucha antigüedad deciden renunciar y dar un nuevo oxígeno a su carrera profesional", describe Aguilera. El especialista señala que no es un fenómeno asociado a un segmento etario en particular. "Está pasando en casi todas las generaciones. Tal vez los jóvenes son más activos y demandantes en términos de entender si la empresa a la que ingresarán es ágil y qué entorno laboral genera. Pero, sin dudas, todos los candidatos

aumente la desigualdad", suma. Al respecto, informa que el organismo fomenta la colaboración y hace hincapié en impulsar una recuperación centrada en las personas.

### Brechas

La pandemia aceleró transformaciones sociales y tecnológicas que profundizó brechas en la fuerza laboral.

"El fenómeno del miedo a perder el trabajo está conectado con múltiples factores, uno de ellos es el denominado 'angustia de los robots', es decir, el temor a ser desplazado por los robots", explica Alejandro Melamed, director General de la consultora Humanize Consulting. "Del mismo modo -prosigue-, si bien hay ciertos perfiles que cada vez tienen más demanda, hay muchos otros que están disminuyendo. Y es en esa situación que muchas personas tienden a temer por potenciales desvinculaciones y el correspondiente riesgo de no poder reinserirse".

Con la diferente valoración de las

**"No se trata solo del miedo real a perder el empleo, sino también qué pasa después".**

Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina.

# Barrer el miedo

Argentina - Apertura [Revista]

 P. 64  1710 cm<sup>2</sup>  13023 cc  N/D N/D  Sin autor

19/09/2022

Tier:N/D Circulación: 3484 Audiencia 20904

Ref.: 392034008

manifiestan preferencias respecto de mayor flexibilidad y de compañías que tengan la posibilidad de tomar decisiones rápidamente, y que estén muy anticipadas a los cambios que el mundo está demandando", concluye.

Por su parte, María Fernanda Álvarez Apa, *transformation manager* de Capital Humano de PwC Argentina, coincide en que las perturbaciones producto de los cambios en el mercado de trabajo derivan en un fenómeno anclado en las condiciones locales.

"Lo que vemos en nuestro país, a modo de reflejo de lo que sucede a escala global, es una gran movilidad (inquietud) en el mundo laboral más que temor. Esto se manifiesta principalmente en una gran rotación de personal y mucho interés en aplicar a búsquedas para cambiar de empleo", describe. "Lo que en Estados Unidos se denominó 'La Gran Renuncia', en nuestro país se traduce a una carrera por mejores condiciones, más beneficios y, por supuesto, mejores remuneraciones, en busca de mejorar los ingresos de cara a la inflación. El entorno laboral se ve atractivo, ya que ha aumentado la demanda de posiciones que, con base en Argentina, brindan servicios a otros países", agrega.

Al igual que Aguilera, Álvarez Apa destaca los comportamientos complementarios a la inquietud. "Otra gran tendencia es la demanda de más programas de capacitación para los colaboradores y la irrupción de debates sociales y políticas en el ámbito laboral: los trabajadores buscan que sus empleadores den respuestas desde sus lugares a las grandes cuestiones que enfrenta el mundo, como el cambio climático, la transparencia, la promoción de la diversidad y la inclusión", enfatiza.

Tras la pandemia y con la situación macro afectando todas las variables, muchas empresas deciden encarar cambios y reducir costos. "El temor a ser desvinculado tiene que ver también con la reestructuración que afrontan las organizaciones. Además, hay industrias que crecen y otras que decrecen: el hecho de que hay ciertos perfiles cada vez más demandados y otros cada vez me-

nos demandados. Quienes más temor tienen son los que están menos actualizados y que menos capacitación poseen en actividades críticas que se están buscando", dice al respecto Melamed.

El especialista recuerda que la clave es "siempre mantener la vigencia", lo cual se logra con capacitación constante: "Siempre hay que ir investigando y descubriendo cuáles son las nuevas tecnologías, las nuevas tendencias, cuáles son las posiciones y las competencias más requeridas, y siempre buscar opciones para aprender y para generar experiencias significativas". También propone estar en contacto con personas que puedan ser generadoras de oportunidades y "siempre estar activo en el mercado, porque uno no sabe en qué momento puede requerir esa reinserción rápida".

Respecto de los empleadores, Melamed afirma que la claridad y la transparencia son clave, así como tener "expectativas lógicas, es decir, adecuadas con lo que va a ocurrir". Y menciona tres conceptos fundamentales: *add skilling*, es decir, la mejora permanente de las capacidades de las personas; el *reskilling*, o sea, el reciclaje profesional (cuando las personas tienen que aprender cosas de cero nuevamente) y *outskilling*, esto es, la capacitación, las herramientas que se dan a las personas que están por desvincularse de la compañía para que tengan la posibilidad de reinsertarse inmediatamente en cualquier lugar del mercado.

El miedo a perder el empleo también puede dar cuenta de un problema organizacional relacionado con el debilitamiento de la confianza. "Está muy ligado a la red vincular que se genera en la cultura de las organizaciones. Si ese tejido vincular se ve dañado, porque se toman decisiones malas o reactivas o porque el liderazgo no es bueno, es posible que la consecuencia sea el temor", reflexiona Aguilera.

Afirma, asimismo, que, a pesar de un entorno tan cambiante, "es posible trabajar de una manera más ordenada y planificada, aunque sea a corto plazo, dando direccionamiento y visión clara y teniendo una buena comunicación".

"Si todo eso no ocurre, el contexto se vuelve mucho más incierto y eso genera mayor inestabilidad y, por supuesto, ansiedad en las personas", completa. Los entornos laborales –apunta– deben ser contenedores, flexibles, cercanos y deben dar cuenta de hacia dónde va la empresa, cuáles son sus objetivos. "Cuando entre las personas hay conversaciones nutridas, fuertes, es más difícil que se pueda percibir una sensación de incertidumbre", ilustra.

### Talentos

Aguilera destaca que cuando hoy se habla de "talento" se hace referencia a las personas que tienen un buen equilibrio entre las competencias técnicas que requiere un puesto de trabajo y las denominadas "competencias o habilidades blandas".

Estas últimas refieren a la capacidad de ser flexible, prudente, humilde y, a la vez, tomar decisiones con rapidez y aprender cosas nuevas permanentemente.

"Esto nos lleva a destacar que hoy el talento elige dónde trabajar –profundiza Aguilera–. Hoy la ecuación cambió y ya no somos solo las empresas las que elegimos las personas". Esto quiere decir, añade, que muchos de quienes tienen el perfil hoy más requerido investigan acerca de la cultura de las compañías que pueden ser empleadoras. "Depende de las industrias, pero en general los candidatos preguntan mucho acerca de cómo se maneja la innovación, cómo se manejan los procesos de trabajo y cuán alineados están los productos y servicios en general. También indagan sobre cuestiones relacionadas con medioambiente, con temas sociales", grafica.

Y afirma que la crisis humanitaria que produjo la Covid-19 marcó un antes y un después en este aspecto. "Hay muchas preguntas que tal vez antes de la pandemia la gente no te hacía en una entrevista laboral. Antes, no se indagaba sobre la cultura de la firma, sobre sus valores, sobre la flexibilidad o sobre la alineación entre la tarea y el propósito personal", manifiesta. <AP> *Alejandra Beresovsky*

# Barrer el miedo

Argentina - Apertura [Revista]

 P. 64  1710 cm<sup>2</sup>  13023 cc  N/D N/D  Sin autor

19/09/2022

Tier:N/D Circulación: 3484 Audiencia 20904

Ref.: 392034008

[...] nen el temor a ser desvinculados y a perder el puesto de trabajo porque resultará muy difícil la reinserción.

El doble escenario crítico que se registra en el país también es destacado por Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. `El del trabajo es un tema latente hace varios años, no solamente por los cambios tecnológicos, sino también por las crisis económicas que atravesamos`, reconoce en primer lugar. Y completa: `De todas maneras, en este moment [...]

La crisis internacional, los vaivenes de la economía y los cambios tecnológicos inquietan al mercado laboral y crece la incertidumbre a perder el trabajo. Qué pueden hacer empleados y empleadores para contrarrestarlo.

En un entorno nacional e internacional cambiante y heterogéneo, el mercado laboral exhibe desafíos que también van variando. Al fenómeno de `la gran renuncia` que se evidenció a nivel internacional, y que consistió en el abandono de trabajos considerados `rígidos` por quienes habían revalorizado su vida personal durante la pandemia, le sigue el resurgimiento de una preocupación: el miedo a perder el empleo.

Según la última edición del Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Mundo del Trabajo, en el primer trimestre, el número de horas trabajadas en el mundo se deterioró y se mantiene un 3,8 por ciento por debajo del nivel del cuarto trimestre de 2019, que es el parámetro utilizado porque no contiene las distorsiones propias de la pandemia. Ese número de horas equivale a un déficit de 112 millones de empleos a tiempo, asegura la organización, lo cual implica un retroceso en el proceso de recuperación.

A la par, la OIT destaca el impacto de la inflación, presente en diferentes países, la cual está asociada, entre otros factores, al escenario bélico y a la disminución y encarecimiento de algunos productos, principalmente los alimentos y la energía. La OIT enfatiza que, al deteriorarse el poder adquisitivo, se reduce la demanda de productos, lo que a su vez pone en riesgo el crecimiento del empleo.

`Actualmente, existen múltiples crisis internacionales, mutuamente relacionadas, que están afectando la recuperación del mercado de trabajo y que impactan en un aumento de la desigualdad`, afirma Bárbara Perrot, especialista en Empleo y Desarrollo Productivo de la Oficina de País de la OIT para la Argentina. `Es un contexto marcado por la incertidumbre de la sociedad en su conjunto y que afecta especialmente a las personas más vulnerables. Desde el punto de vista de la demanda de empleo, la incertidumbre condiciona las decisiones y planes de inversión de los empleadores, porque enfrentan mayores dificultades para planificar a corto y mediano plazo`, añade.

Sobre la Argentina en particular, indica que la informalidad, una característica de nuestro país y de la región, `nos ubica en una situación aún mayor de vulnerabilidad, porque el Estado se enfrenta al desafío de diseñar respuestas y mecanismos de contención para el universo informal`. `Por esto consideramos que, en contextos como el actual, existe un mayor riesgo de que aumente la desigualdad`, suma. Al respecto, informa que el organismo fomenta la colaboración y hace hincapié en impulsar una recuperación centrada en las personas.

Brechas

La pandemia aceleró transformaciones sociales y tecnológicas que profundizó brechas en la fuerza laboral.

`El fenómeno del miedo a perder el trabajo está conectado con múltiples factores, uno de ellos es el denominado `angustia de los robots`, es decir, el temor a ser desplazado por los robots`, explica Alejandro Melamed, director General de la consultora Humanize Consulting. `Del mismo modo prosigue, si bien hay ciertos perfiles que cada vez tienen más demanda, hay muchos otros que están disminuyendo. Y es en esa situación que muchas personas tienden a temer por potenciales desvinculaciones y el correspondiente riesgo de no poder reinsertarse`. Con la diferente valoración de las distintas habilidades, se profundizan situaciones de desequilibrio. `La gente que tiene trabajo cada vez tiene más trabajo y las personas que tienen las mejores oportunidades cada vez tienen más oportunidades y las que tienen menos oportunidades cada vez tienen menos oportunidades`, lo ilustra Melamed.

Esas brechas generan un doble fenómeno: por un lado, la escasez de talentos específicos para múltiples posiciones críticas y, al mismo tiempo, otros talentos que tienen el temor a ser desvinculados y a perder el puesto de trabajo porque resultará muy difícil la reinserción.

El doble escenario crítico que se registra en el país también es destacado por Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. `El del trabajo es un tema latente hace varios años, no solamente por los cambios tecnológicos, sino también por las crisis económicas que atravesamos`, reconoce en primer lugar. Y completa: `De todas maneras, en este momento se dan dos cosas al mismo tiempo: existe por un lado ese temor a la pérdida de empleo, pero, por otro, a las empresas les cuesta conseguir gente. Hay escasez de oferta y alta volatilidad en algunas posiciones`.

Behrends señala que las diferentes crisis que atraviesa la sociedad -la económica local, la derivada de la pandemia, la guerra y sus consecuencias mundiales- contribuyen a generar esa preocupación, pero alerta sobre que `no se trata solo del miedo real a perder el empleo, sino también qué pasa después` y lo atribuye a factores asociados al perfil profesional, a la edad, a la experiencia o a la realidad del mercado, entre otros. `Los perfiles requeridos fueron cambiando y en aquellas posiciones y perfiles que no acompañan la transformación es donde hay más temor`, resume.

Ante esta situación, recomienda `capacitarse, establecer conexiones, pensar creativamente e ir un paso más adelante. No esperar a que las organizaciones den algo, sino salir a buscarlo`.

A su vez, advierte sobre que los empleadores también pueden contribuir a enfrentar este problema. Para ello, sugiere `no tomar a los colaboradores por sentado. Escuchar y diseñar propuestas de valor acorde a las necesidades actuales, capacitar a sus equipos y repensar

los liderazgos`.

Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina, señala que se observa una gran rotación en el mercado laboral, producto de que hay personas que optan por cambiar de trabajo y asegurarse así más estabilidad, ante el temor de que sean sus empleadores los que tomen la decisión por ellos. Como consecuencia, ese tipo de perfiles también son selectivos a la hora de ir a una nueva empresa, ya que buscan garantizarse empleabilidad y esperan encontrar en sus puestos oportunidades de capacitación.

`Argentina es uno de los países en Latinoamérica con mayor regulación y legislación laboral. La gente toma a su antigüedad como un activo dentro de las empresas y es raro ver que inclusive personas con mucha antigüedad deciden renunciar y dar un nuevo oxígeno a su carrera profesional`, describe Aguilera. El especialista señala que no es un fenómeno asociado a un segmento etario en particular. `Está pasando en casi todas las generaciones. Tal vez los jóvenes son más activos y demandantes en términos de entender si la empresa a la que ingresarán es ágil y qué entorno laboral genera. Pero, sin dudas, todos los candidatos

`No se trata solo del miedo real a perder el empleo, sino también qué pasa después`. Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina, manifiestan preferencias respecto de mayor flexibilidad y de compañías que tengan la posibilidad de tomar decisiones rápidamente, y que estén muy anticipadas a los cambios que el mundo está demandando`, concluye.

Por su parte, María Fernanda Álvarez Apa, transformation manager de Capital Humano de PwC Argentina, coincide en que las perturbaciones producto de los cambios en el mercado de trabajo derivan en un fenómeno anclado en las condiciones locales.

`Lo que vemos en nuestro país, a modo de reflejo de lo que sucede a escala global, es una gran movilidad (inquietud) en el mundo laboral más que temor. Esto se manifiesta principalmente en una gran rotación de personal y mucho interés en aplicar a búsquedas para cambiar de empleo`, describe. `Lo que en Estados Unidos se denominó `La Gran Renuncia`, en nuestro país se traduce a una carrera por mejores condiciones, más beneficios y, por supuesto, mejores remuneraciones, en busca de mejorar los ingresos de cara a la inflación. El entorno laboral se ve atractivo, ya que ha aumentado la demanda de posiciones que, con base en Argentina, brindan servicios a otros países`, agrega.

Al igual que Aguilera, Álvarez Apa destaca los comportamientos complementarios a la inquietud. `Otra gran tendencia es la demanda de más programas de capacitación para los colaboradores y la irrupción de debates sociales y políticas en el ámbito laboral: los trabajadores buscan que sus empleadores den respuestas desde sus lugares a las grandes cuestiones que enfrenta el mundo, como el cambio climático, la transparencia, la promoción de la diversidad y la inclusión`, enfatiza.

Tras la pandemia y con la situación macro afectando todas las variables, muchas empresas deciden encarar cambios y reducir costos. `El temor a ser desvinculado tiene que ver también con la reestructuración que afrontan las organizaciones. Además, hay industrias que crecen y otras que decrecen; el hecho de que hay ciertos perfiles cada vez más demandados y otros cada vez me- `Si todo eso no ocurre, el contexto se vuelve mucho más incierto y eso genera mayor inestabilidad y, por supuesto, ansiedad en las personas`, completa. Los entornos laborales apuntan a ser contenedores, flexibles, cercanos y deben dar cuenta de hacia dónde va la empresa, cuáles son sus objetivos. `Cuando entre las personas hay conversaciones nutridas, fuertes, es más difícil que se pueda percibir una sensación de incertidumbre`, ilustra. nos demandados. Quienes más temor tienen son los que están menos actualizados y que menos capacitación poseen en actividades críticas que se están buscando`, dice al respecto Melamed.

El especialista recuerda que la clave es `siempre mantener la vigencia`, lo cual se logra con capacitación constante: `Siempre hay que ir investigando y descubriendo cuáles son las nuevas tecnologías, las nuevas tendencias, cuáles son las posiciones y las competencias más requeridas, y siempre buscar opciones para aprender y para generar experiencias significativas`. También propone estar en contacto con personas que puedan ser generadoras de oportunidades y `siempre estar activo en el mercado, porque uno no sabe en qué momento puede requerir esa reinserción rápida`.

Respecto de los empleadores, Melamed afirma que la claridad y la transparencia son clave, así como tener `expectativas lógicas, es decir, adecuadas con lo que va a ocurrir`. Y menciona tres conceptos fundamentales: add skilling, es decir, la mejora permanente de las capacidades de las personas; el reskilling, o sea, el reciclaje profesional (cuando las personas tienen que aprender cosas de cero nuevamente) y outskilling, esto es, la capacitación, las herramientas que se dan a las personas que están por desvincularse de la compañía para que tengan la posibilidad de reinsertarse inmediatamente en cualquier lugar del mercado.

El miedo a perder el empleo también puede dar cuenta de un problema organizacional relacionado con el debilitamiento de la confianza. `Está muy ligado a la red vincular que se genera en la cultura de las organizaciones. Si ese tejido vincular se ve dañado, porque se toman decisiones malas o reactivas o porque el liderazgo no es bueno, es posible que la consecuencia sea el temor`, reflexiona Aguilera.

Afirma, asimismo, que, a pesar de un entorno tan cambiante, `es posible trabajar de una manera más ordenada y planificada, aunque sea a corto plazo, dando direccionamiento y visión clara y teniendo una buena comunicación`. Talentos Aguilera destaca que cuando hoy se habla de `talento` se hace referencia a las personas que tienen un buen equilibrio entre las competencias técnicas que requiere un puesto de trabajo y las denominadas `competencias o habilidades blandas`.

Estas últimas refieren a la capacidad de ser flexible, prudente, humilde y, a la vez, tomar decisiones con rapidez y aprender cosas nuevas permanentemente.

`Esto nos lleva a destacar que hoy el talento elige dónde trabajar profundiza Aguilera. Hoy la ecuación cambió y ya no somos solo las empresas las que elegimos las personas`. Esto quiere decir, añade, que muchos de quienes tienen el perfil hoy más requerido investigan acerca de la cultura de las compañías que pueden ser empleadoras. `Depende de las industrias, pero en general los candidatos preguntan mucho acerca de cómo se maneja la innovación, cómo se manejan los procesos de trabajo y cuán alineados están los productos y servicios

**Barrer el miedo**

Argentina - Apertura [Revista]

Tier:N/D Circulación: 3484 Audiencia 20904

📄 P. 64 📏 1710 cm<sup>2</sup> 🖋️ 13023 cc 🗑️ N/D N/D 🌐 Sin autor

Ref.: 392034008

en general. También indagan sobre cuestiones relacionadas con medioambiente, con temas sociales`, grafica.

Y afirma que la crisis humanitaria que produjo la Covid-19 marcó un antes y un después en este aspecto. `Hay muchas preguntas que tal vez antes de la pandemia la gente no te hacía en una entrevista laboral. Antes, no se indagaba sobre la cultura de la firma, sobre sus valores, sobre la flexibilidad o sobre la alineación entre la tarea y el propósito personal`, manifiesta. Alejandra Beresovsky