



Buscar

BUSCAR

La OIT advierte que creci el miedo a perder el trabajo: cules son los perfiles que corren peligro

30 de noviembre de 2022 por Titulares

En un entorno nacional e internacional cambiante y heterogéneo, el mercado laboral presenta desafíos que también varían. **Al fenómeno de «la gran**

resignación» que se evidenció a nivel internacional, y que **consistía en abandonar 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 puestos de trabajo, asegura la organización, lo que implica un retroceso en el proceso de recuperación.

Al mismo tiempo, la OIT destaca el impacto de la **inflación** presentes en diferentes países, lo que está asociado, entre otros factores, al escenario bélico y a la disminución y aumento del costo de algunos productos, principalmente alimentos y energía. **La OIT destaca que, a medida que se deteriora el poder adquisitivo, se reduce la demanda de productos, lo que a su vez pone en riesgo el crecimiento del empleo.**

«Corrientemente, **hay múltiples crisis internacionales** mutuamente relacionados, **que están afectando a la recuperación del mercado laboral** y que repercuten en un aumento de la desigualdad», afirma Bárbara Perrot, especialista en Empleo y Desarrollo Productivo de la Representación de la OIT para 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 empresarios,** porque enfrentan mayores dificultades para planificar a corto y mediano plazo», agrega.

Con respecto a Argentina en particular, indica que **informalidad, característica de nuestro país y de la región, "nos coloca en una situación aún mayor de vulnerabilidad** porque el Estado tiene el reto de diseñar respuestas y mecanismos de contención del universo informal". «Por ello consideramos que, en contextos como el actual, **existe un mayor riesgo de aumento de la desigualdad**», añade. En este sentido, informa que el organismo fomenta la colaboración y hace hincapié en promover una recuperación centrada en las



El Ministerio del Interior español aumenta la seguridad tras detectarse varias cartas con explosivo

1 de diciembre de 2022

España aumenta las medidas de seguridad decretado tras el inicio de la guerra en Ucrania, cuando hasta cinco sobres postales con material pirotécnico en su interior, uno de ellos dirigido...

[Leer más...](#)

Titulares



Lo que necesitas saber sobre el Plan de Ahorro de Nissan

personas,

Brechas

La pandemia aceleró las transformaciones sociales y tecnológicas que **brechas más profundas en la fuerza laboral.**

«El fenómeno del miedo a perder el trabajo está conectado a múltiples factores, uno de ellos es la llamada **ansiedad robot**», a saber, **el miedo a ser desplazados por robots**», explica **Alejandro Melamed**, CEO de Humanize Consulting. «Del mismo modo -continúa-, si bien hay ciertos perfiles que cada vez tienen más demanda, hay muchos otros que están disminuyendo. Y es en esta situación que mucha gente tiende a temer por posibles despidos y el correspondiente riesgo de no poder reintegrarse».

Con la diferente valoración de las diferentes habilidades se profundizan las situaciones de desequilibrio. **«La gente que tiene trabajo tiene cada vez más trabajo y la gente que tiene mejores oportunidades tiene cada vez más oportunidades y la gente que tiene menos oportunidades tiene cada vez menos oportunidades»** está ilustrado por Melamed.

Estas brechas generan un doble fenómeno: **por un lado, la escasez de talentos específicos para múltiples puestos críticos y, al mismo tiempo, otros talentos que temen ser desconectados** y perder el trabajo porque la reinsertión será muy difícil.

El doble escenario crítico que se vive en el país también lo destaca Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. **«El tema del trabajo es un tema latente desde hace varios años, no solo por los cambios tecnológicos, sino también por las crisis económicas que estamos atravesando»**, reconocer primero. Y completa: «De todos modos, en este momento están pasando dos cosas a la vez: por un lado, está ese miedo a perder el trabajo, pero, por otro, a las empresas les cuesta encontrar gente. **Hay escasez de oferta y alta volatilidad en algunas posiciones»**.

Behrends señala que las diferentes crisis que atraviesa la sociedad -la economía local, la derivada de la pandemia, la guerra y sus consecuencias globales- contribuyen a generar esta preocupación, pero advierte que **«No se trata solo del miedo real a perder el trabajo, sino también de lo que sucederá**

ENFOQUE

/Titulares de Autos

1 de diciembre de 2022

La automotriz ofrece la posibilidad de llegar a 0 km a partir de una campaña que explica en detalle cómo funciona el plan y qué modelos se pueden adquirir. Por...

Leer más...

Titulares



Histórico: terna arbitral femenina en Alemania-Costa Rica /Titulares de Deportes

1 de diciembre de 2022

Este jueves, Alemania y Costa Rica se enfrentan en la definición del grupo E. Independientemente del resultado, el partido pasará a la historia como el primero en uno mundo en...

después» y lo atribuye a factores asociados a la **perfil profesional, edad, experiencia o realidad del mercado, entre otros.** "Los perfiles requeridos fueron cambiando y en aquellos puestos y perfiles que no acompañan la transformación es donde más miedo hay", resume.

En esta situación, se recomienda **«Educate, haz conexiones, piensa creativamente y da un paso más».** No esperar a que las organizaciones den algo, sino salir a buscarlo.

A su vez, advierte que los empresarios también pueden contribuir a abordar este problema. Para ello sugiere **«no des por sentado a los empleados. Escuche y diseñe propuestas de valor en consecuencia** necesidades actuales, formar a sus equipos y repensar el liderazgo».

Gustavo Aguilera, director de Soluciones de Talento y Personas & Cultura de ManpowerGroup Argentina, señala que se observa **una gran rotación en el mercado laboral, debido a que hay personas que optan por cambiar de trabajo y así asegurarse una mayor estabilidad,** por temor a que sus empleadores tomen la decisión por ellos. En consecuencia, este tipo de perfiles también son selectivos a la hora de ir a una nueva empresa, ya que buscan garantizar la empleabilidad y esperan encontrar oportunidades de formación en sus puestos.

"Argentina es uno de los países de América Latina con mayor regulación y legislación laboral. **Las personas toman su antigüedad como un activo dentro de las empresas y es raro ver que incluso personas con mucha antigüedad decidan renunciar y darle un nuevo oxígeno a su carrera profesional**", describe Aguilera. El especialista señala que no se trata de un fenómeno asociado a un segmento de edad en particular. "Está pasando en casi todas las generaciones. Quizás los jóvenes son más activos y exigentes en cuanto a entender si la empresa a la que van a incorporarse es ágil y qué ambiente de trabajo genera. **Pero, sin duda, todos los candidatos manifiestan preferencias en cuanto a mayor flexibilidad y empresas que tengan la posibilidad de tomar decisiones con rapidez,** y que se adelantan a los cambios que demanda el mundo", concluye.

[Leer más...](#)

Lorenzo M. Kalston





Por su parte, Mara Fernanda Álvarez Apa, gerente de transformación de Capital Humano de PwC Argentina, coincide en que las perturbaciones por cambios en el mercado laboral **resultar en un fenómeno anclado en las condiciones locales.**

“Lo que vemos en nuestro país, como reflejo de lo que está pasando a escala mundial, es una gran movilidad (inquietud) en el mundo del trabajo más que miedo. **Esto se manifiesta principalmente en una alta rotación de personal y mucho interés en postularse a búsquedas para cambiar de trabajo**”.

describir. «Lo que en Estados Unidos se llamaba ‘**La gran renuncia**’, en nuestro país se traduce en una carrera por mejores condiciones, más beneficios y, por supuesto, mejores remuneraciones, en busca de mejorar los ingresos ante la inflación. El ambiente de trabajo se ve atractivo, ya que ha aumentado la demanda de puestos que, con sede en Argentina, brindan servicios a otros países”, agrega.

Al igual que Aguilera, Álvarez Apa destaca comportamientos complementarios a la inquietud. «Otra gran tendencia es la demanda de más programas de formación para los empleados y el surgimiento de debates sociales y políticos en el lugar de trabajo: **los trabajadores buscan en sus empleadores respuestas desde sus lugares a las grandes preguntas que enfrenta el mundo como el cambio climático**transparencia, la promoción de la diversidad y la inclusión”, subraya.

Tras la pandemia y con la situación macro afectando a todas las variables, muchas empresas deciden afrontar cambios y reducir costos. “El miedo al corte también tiene que ver con la reestructuración a la que se enfrentan las

organizaciones. Además, hay industrias que crecen y otras que se contraen; el hecho de que haya ciertos perfiles que cada vez son más demandados y otros que cada vez menos en demanda. **Los que más temen son los menos actualizados y menos capacitados en las actividades críticas que se buscan.**», dice Melamed al respecto.

El especialista recuerda que **la clave es «mantenerse siempre actualizado»** lo cual se logra con una capacitación constante: "Siempre hay que investigar y descubrir cuáles son las nuevas tecnologías, las nuevas tendencias, cuáles son los puestos y habilidades más requeridas, **y buscar siempre opciones para aprender y generar experiencias significativas** También propone estar en contacto con personas que puedan ser generadoras de oportunidades y "estar siempre activos en el mercado, porque uno no sabe en qué momento se puede requerir esa rápida reinsertión".

En cuanto a los empleadores, Melamed afirma que **La claridad y la transparencia son claves, además de tener "expectativas lógicas, es decir, las adecuadas a lo que va a ocurrir"**. Y menciona tres conceptos fundamentales: **añadir habilidades**, es decir, la mejora permanente de las capacidades de las personas; la **recapitación** es decir, reciclaje profesional (cuando la gente tiene que volver a aprender cosas desde cero) y **superando** es decir, la capacitación, las herramientas que se le dan a las personas que están por salir de la empresa para que tengan la posibilidad de reinsertarse inmediatamente en cualquier lugar del mercado.

«No se trata solo del miedo real de perder el trabajo, sino también de lo que sucederá después».

Matiana Behrends

El miedo a perder el trabajo también puede explicar un problema organizativo, **relacionados con el debilitamiento de la confianza**. "Está muy ligado a la red de vínculos que se genera en la cultura de las organizaciones. Si se daña ese tejido de vínculos, porque se toman decisiones malas o reactivas o porque el liderazgo no es bueno, es posible que la consecuencia sea el miedo" reflexiona Aguilera.

También establece que, a pesar de un entorno tan cambiante, **«Se puede trabajar de forma más ordenada y planificada, aunque sea a corto plazo, dando indicaciones y una visión clara y teniendo una buena comunicación»**

cuando indicaciones y una visión clara y teniendo una buena comunicación».

“Si todo esto no sucede, el contexto se vuelve mucho más incierto y eso genera mayor inestabilidad y, por supuesto, ansiedad en las personas”, completa. Los ambientes de trabajo -señala- deben ser contenedores, flexibles, cercanos y deben dar cuenta hacia dónde va la empresa, cuáles son sus objetivos. **“Cuando hay conversaciones nutridas, fuertes entre personas, es más difícil que se perciba un sentimiento de incertidumbre”** ilustra

talentos

Aguilera señala que cuando la gente habla hoy de «talento» se refiere a personas que tienen un buen **equilibrio entre las habilidades técnicas que requiere un puesto de trabajo y las denominadas “soft skills o habilidades”**.

Estos últimos se refieren a **la capacidad de ser flexible, prudente, humilde** y, al mismo tiempo, tomar decisiones rápidamente y aprender cosas nuevas constantemente.

Esto nos lleva a enfatizar que **hoy el talento elige donde trabajar** Aguilera profundiza. Hoy la ecuación ha cambiado y ya no son solo las empresas las que eligen a las personas. Esto significa, añade, que muchos de los que hoy tienen el perfil más requerido investigan la cultura de las empresas que pueden ser empleadores. **Depende de las industrias, pero en general los candidatos preguntan mucho sobre cómo se gestiona la innovación, cómo se gestionan los procesos de trabajo y qué tan alineados están los productos y servicios en general.** También hacen preguntas...

Palabras clave de esta nota:

#OIT #advierte #crece #miedo #perder #trabajo #cuales #son #los #perfiles #corren #peligro

Fuente: cronista.com

Apertura, OIT, trabajo

Contacto con Titulares.ar

Si quieres contactarte con nosotros no dudes en enviarnos un mensaje a través de nuestra **página de contacto.**

Quienes Somos

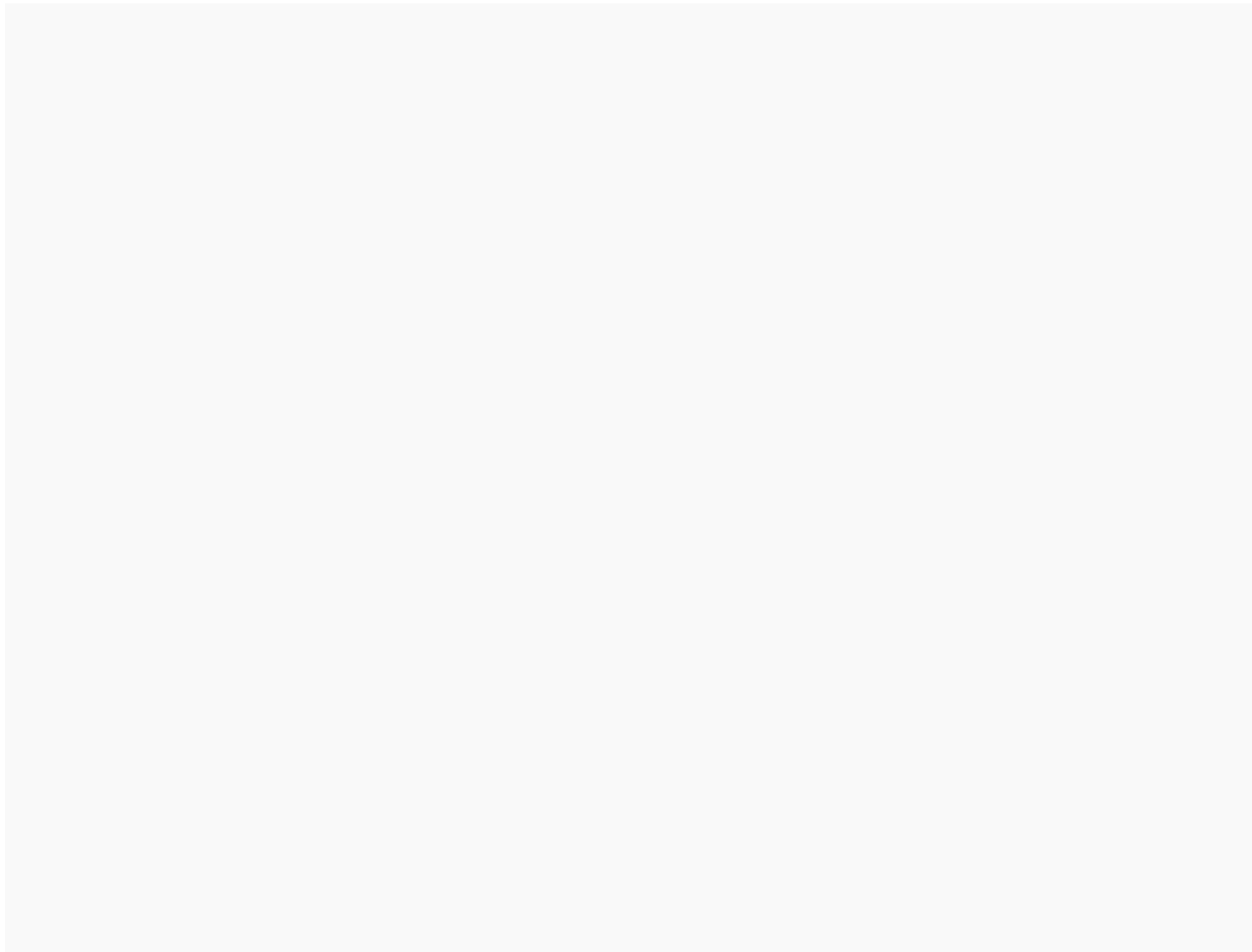
Titulares es un sitio que selecciona las noticias más relevantes de Argentina y el Mundo. Si quieres saber más puedes visitar **esta página.**

Servicio de Atención al Cliente

Si encuentras una noticia inadecuada o te parece que no debería estar aquí, no dudes en **contactarnos desde esta página.** Gracias.

Categorías Principales

- Internacionales
- Argentina
- Deportes
- Tecnología



En un entorno nacional e internacional cambiante y heterogéneo, el mercado laboral presenta desafíos que también varían. Al fenómeno de «la gran resignación» que se evidenció a nivel internacional, y que consistía en abandonar 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 puestos de trabajo, asegura la organización, lo que implica un retroceso en el proceso de recuperación.

Al mismo tiempo, la OIT destaca el impacto de la inflación presentes en diferentes países, lo que está asociado, entre otros factores, al escenario bélico y a la disminución y aumento del costo de algunos productos, principalmente alimentos y energía. La OIT destaca que, a medida que se deteriora el poder adquisitivo, se reduce la demanda de productos, lo que a su vez pone en riesgo el crecimiento del empleo.

«Corrientemente, hay múltiples crisis internacionales mutuamente relacionados, que están afectando a la recuperación del mercado laboral y que repercuten en un aumento de la desigualdad», afirma Bárbara Perrot, especialista en Empleo y Desarrollo Productivo de la Representación de la OIT para 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 empresarios, porque enfrentan mayores dificultades para planificar a corto y mediano plazo», agrega. Con respecto a Argentina en particular, indica que informalidad, característica de nuestro país y de la región, «nos coloca en una situación aún mayor de vulnerabilidad porque el Estado tiene el reto de diseñar respuestas y mecanismos de contención del universo informal». «Por ello consideramos que, en contextos como el actual, existe un mayor riesgo de aumento de la desigualdad», añade. En este sentido, informa que el organismo fomenta la colaboración y hace hincapié en promover una recuperación centrada en las personas.

Brechas

La pandemia aceleró las transformaciones sociales y tecnológicas que brechas más profundas en la fuerza laboral.

«El fenómeno del miedo a perder el trabajo está conectado a múltiples factores, uno de ellos es la llamada ansiedad robot», a saber, el miedo a ser desplazados por robots», explica Alejandro Melamed, CEO de Humanize Consulting. «Del mismo modo -continúa-, si bien hay ciertos perfiles que cada vez tienen más demanda, hay muchos otros que están disminuyendo. Y es en esta situación que mucha gente tiende a temer por posibles despidos y el correspondiente riesgo de no poder reintegrarse».

Con la diferente valoración de las diferentes habilidades se profundizan las situaciones de desequilibrio. «La gente que tiene trabajo tiene cada vez más trabajo y la gente que tiene mejores oportunidades tiene cada vez más oportunidades y la gente que tiene menos oportunidades tiene cada vez menos oportunidades» está ilustrado por Melamed.

Estas brechas generan un doble fenómeno: por un lado, la escasez de talentos específicos para múltiples puestos críticos y, al mismo tiempo, otros talentos que temen ser desconectados y perder el trabajo porque la reinserción será muy difícil.

El doble escenario crítico que se vive en el país también lo destaca Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. «El tema del trabajo es un tema latente desde hace varios años, no solo por los cambios tecnológicos, sino también por las crisis económicas que estamos atravesando», reconocer primero. Y completa: «De todos modos, en este momento están pasando dos cosas a la vez: por un lado, está ese miedo a perder el trabajo, pero, por otro, a las empresas les cuesta encontrar gente. Hay escasez de oferta y alta volatilidad en algunas posiciones».

Behrends señala que las diferentes crisis que atraviesa la sociedad -la economía local, la derivada de la pandemia, la guerra y sus consecuencias globales- contribuyen a generar esta preocupación, pero advierte que «No se trata solo del miedo real a perder el trabajo, sino también de lo que sucederá después» y lo atribuye a factores asociados a la perfil profesional, edad, experiencia o realidad del mercado, entre otros. «Los perfiles requeridos fueron cambiando y en aquellos puestos y perfiles que no acompañan la transformación es donde más miedo hay», resume.

En esta situación, se recomienda «Educate, haz conexiones, piensa creativamente y da un paso más». . No esperar a que las organizaciones den algo, sino salir a buscarlo».

A su vez, advierte que los empresarios también pueden contribuir a abordar este problema. Para ello sugiere «no des por sentado a los empleados y diseñe propuestas de valor en consecuencia necesidades actuales, formar a sus equipos y repensar el liderazgo». Gustavo Aguilera, director de Soluciones de Talento y Personas & Cultura de ManpowerGroup Argentina, señala que se observa una gran rotación en el mercado laboral, debido a que hay personas que optan por cambiar de trabajo y así asegurarse una mayor estabilidad, por temor a que sus empleadores tomen la decisión por ellos. En consecuencia, este tipo de perfiles también son selectivos a la hora de ir a una nueva empresa, ya que buscan garantizar la empleabilidad y esperan encontrar oportunidades de formación en sus puestos.

«Argentina es uno de los países de América Latina con mayor regulación y legislación laboral. Las personas toman su antigüedad como un activo dentro de las empresas y es raro ver que incluso personas con mucha antigüedad decidan renunciar y darle un nuevo oxígeno a su carrera profesional», describe Aguilera. El especialista señala que no se trata de un fenómeno asociado a un segmento de edad en particular. «Está pasando en casi todas las generaciones. Quizás los jóvenes son más activos y exigentes en cuanto a entender si la empresa a la que van a incorporarse es ágil y qué ambiente de trabajo genera. Pero, sin duda, todos los candidatos manifiestan preferencias en cuanto a mayor flexibilidad y empresas que tengan la posibilidad de tomar decisiones con rapidez, y que se adelantan a los cambios que demanda el mundo», concluye.

Por su parte, Mara Fernanda Álvarez Apa, gerente de transformación de Capital Humano de PwC Argentina, coincide en que las perturbaciones por cambios en el mercado laboral resultar en un fenómeno anclado en las condiciones locales.

«Lo que vemos en nuestro país, como reflejo de lo que está pasando a escala mundial, es una gran movilidad (inquietud) en el mundo del trabajo más que miedo. Esto se manifiesta principalmente en una alta rotación de personal y mucho interés en postularse a búsquedas para cambiar de trabajo», describir. «Lo que en Estados Unidos se llamaba 'La gran renuncia', en nuestro país se traduce en una carrera por mejores condiciones, más beneficios y, por supuesto, mejores remuneraciones, en busca de mejorar los ingresos ante la inflación. El ambiente de trabajo se ve atractivo, ya que ha aumentado la demanda de puestos que, con sede en Argentina, brindan servicios a otros países», agrega.

Al igual que Aguilera, Álvarez Apa destaca comportamientos complementarios a la inquietud. «Otra gran tendencia es la demanda de más programas de formación para los empleados y el surgimiento de debates sociales y políticos en el lugar de trabajo: los trabajadores buscan en sus empleadores respuestas desde sus lugares a las grandes preguntas que enfrenta el mundo como el cambio climático transparencia,

la promoción de la diversidad y la inclusión”, subraya.

Tras la pandemia y con la situación macro afectando a todas las variables, muchas empresas deciden afrontar cambios y reducir costes. “El miedo al corte también tiene que ver con la reestructuración a la que se enfrentan las organizaciones. Además, hay industrias que crecen y otras que se contraen; el hecho de que haya ciertos perfiles que cada vez son más demandados y otros que cada vez menos en demanda. Los que más temen son los menos actualizados y menos capacitados en las actividades críticas que se buscan. », dice Melamed al respecto.

El especialista recuerda que la clave es «mantenerse siempre actualizado» lo cual se logra con una capacitación constante: “Siempre hay que investigar y descubrir cuáles son las nuevas tecnologías, las nuevas tendencias, cuáles son los puestos y habilidades más requeridas, y buscar siempre opciones para aprender y generar experiencias significativas También propone estar en contacto con personas que puedan ser generadoras de oportunidades y “estar siempre activos en el mercado, porque uno no sabe en qué momento se puede requerir esa rápida reinserción”.

En cuanto a los empleadores, Melamed afirma que La claridad y la transparencia son claves, además de tener “expectativas lógicas, es decir, las adecuadas a lo que va a ocurrir”. Y menciona tres conceptos fundamentales: añadir habilidades , es decir, la mejora permanente de las capacidades de las personas; la recapitación es decir, reciclaje profesional (cuando la gente tiene que volver a aprender cosas desde cero) y superando es decir, la capacitación, las herramientas que se le dan a las personas que están por salir de la empresa para que tengan la posibilidad de reinsertarse inmediatamente en cualquier lugar del mercado.

«No se trata solo del miedo real de perder el trabajo, sino también de lo que sucederá después».

Matiana Behrends

El miedo a perder el trabajo también puede explicar un problema organizativo. relacionados con el debilitamiento de la confianza. “Está muy ligado a la red de vínculos que se genera en la cultura de las organizaciones. Si se daña ese tejido de vínculos, porque se toman decisiones malas o reactivas o porque el liderazgo no es bueno, es posible que la consecuencia sea el miedo” reflexiona. Aguilera.

También establece que, a pesar de un entorno tan cambiante, «Se puede trabajar de forma más ordenada y planificada, aunque sea a corto plazo, dando indicaciones y una visión clara y teniendo una buena comunicación» . “Si todo esto no sucede, el contexto se vuelve mucho más incierto y eso genera mayor inestabilidad y, por supuesto, ansiedad en las personas”, completa. Los ambientes de trabajo - señala- deben ser contenedores, flexibles, cercanos y deben dar cuenta hacia dónde va la empresa, cuáles son sus objetivos. “Cuando hay conversaciones nutridas, fuertes entre personas, es más difícil que se perciba un sentimiento de incertidumbre” ilustra talentos

Aguilera señala que cuando la gente habla hoy de «talento» se refiere a personas que tienen un buen equilibrio entre las habilidades técnicas que requiere un puesto de trabajo y las denominadas “soft skills o habilidades”.

Estos últimos se refieren a la capacidad de ser flexible, prudente, humilde y, al mismo tiempo, tomar decisiones rápidamente y aprender cosas nuevas constantemente.

Esto nos lleva a enfatizar que hoy el talento elige donde trabajar Aguilera profundiza. Hoy la ecuación ha cambiado y ya no son solo las empresas las que eligen a las personas. Esto significa, añade, que muchos de los que hoy tienen el perfil más requerido investigan la cultura de las empresas que pueden ser empleadores”. Depende de las industrias, pero en general los candidatos preguntan mucho sobre cómo se gestiona la innovación, cómo se gestionan los procesos de trabajo y qué tan alineados están los productos y servicios en general.

También hacen preguntas...

Palabras clave de esta nota:

#OIT #advierte #crece #miedo #perder #trabajo #cules #son #los #perfiles #corren #peligro

Fuente: cronista.com