

# Recursos Humanos

**Desempleo en alza, también en Brasil.** Los pedidos de subsidio por desempleo en ese país crecieron 53% interanual en mayo, al registrarse 960,258 nuevas solicitudes frente a las 627.779 de 2019, informó la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía.

**ENCUESTA. RESULTADOS DE UN RELEVAMIENTO ENTRE 450 EMPLEADORES DE TODO EL PAÍS**

## Expectativas a la baja: se derrumban los planes de contratación para el tercer trimestre

**De las empresas, 13% planea disminuir sus dotaciones de personal, 72% no espera realizar cambios, apenas 4% planea aumentar su plantel y el 11% restante no sabe si realizará cambios durante julio, agosto y septiembre**

Las expectativas de empleo en Argentina se derrumban para el tercer trimestre 2020. De los empleadores, 72% no espera realizar cambios en sus dotaciones de personal, 13% planea disminuirlas, 4% aumentarlas y el 11% restante no sabe si realizará cambios durante el período relevado.

Según la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup entre 450 empleadores argentinos, la Expectativa Neta de Empleo (ENE) es de -8%. "Este valor representa una disminución de 10 puntos porcentuales con respecto al período anterior y un declive de 9 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre del año anterior. El valor de la ENE es obtenido al tomar el porcentaje de empleadores que espera aumentar sus plantillas y restarle el porcentaje que espera una disminución durante el próximo trimestre".

Los datos que se dieron a conocer ayer corresponde a los meses de julio a septiembre venideros.

"Teniendo en cuenta los efectos sociales y económicos producto del aislamiento social preventivo y obligatorio causado por la pandemia, notamos un importante declive en las expectativas de contratación de los empleadores argentinos para el próximo trimestre. La ENE de -8% es la más débil desde que comenzamos a realizar la encuesta en el país en 2007. Este resultado está mayormente traccionado por la disminución en las intenciones reportadas por el sector de Finanzas, Seguros y Bienes Raíces" explica Luis Guastini, director General de ManpowerGroup Argentina, quien agregó:

"Más del 47% de los empleadores encuestados espera que la contratación de personal retome los niveles anteriores a la pandemia del Covid-19 en los próximos 12 meses, siendo el sector de las Manufacturas el más optimista".

### Contracción por sectores

Según el relevamiento, en ocho de los nueve sectores industriales encuestados los empleadores proyectan disminuir sus nóminas durante el tercer trimestre del año. El único sector que reporta intenciones de contratación positivas es el de Construcción con una ENE de +2%. De los restantes, Finanzas, Seguros y Bienes Raíces refleja el resultado más débil con una ENE de -16%, seguido por Minería & Extracción con -11% y las actividades económicas Manufacturas y Servicios, ambas con -10%. Luego se ubican el sector de Transportes y Servicios Públicos, con una ENE de -8%, Agricultura & Pesca con -6%, Comercio Mayorista & Minorista con -5% y Administración Pública & Educación con -1%.

En cuanto a la comparación con el trimestre anterior, las expectativas de contratación disminuyen en todos los sectores industriales relevados. Finanzas, Seguros y Bienes Raíces lidera esta tendencia con un declive de 22 puntos porcentuales. Los sectores de Servicios y Manufacturas, reportan un decrecimiento de 13 puntos porcentuales, seguidos por Minería & Extracción con 11 puntos y Construcción, con 9. Los empleadores de Transporte y Servicios Públicos y Agricultura y Pesca reportan ambos una disminución de 6 puntos porcen-



**EXPECTATIVAS DE EMPLEO.** Las empresas evitan contrataciones o achican dotación.

tuales. Comercio Mayorista y Minorista prevé un decrecimiento de 4 puntos porcentuales y Administración Pública y Educación de 3 puntos.

Con respecto al mismo período del año anterior, las intenciones de contratación se debilitan en ocho de los nueve sectores. El declive más notorio es reportado por Finanzas, Seguros y Bienes Raíces con una disminución de 18 puntos porcentuales. Agricultura y Pesca pronostica un declive de 14 puntos y Servicios de 13 puntos porcentuales. Tanto el sector de Ma-

nufactura como el de Transporte y Servicios Públicos se debilitan en 12 puntos porcentuales, seguidos por el de Comercio Mayorista & Minorista, con 5 puntos porcentuales menos. Por último Minería y Extracción y Administración Pública y Educación reportan decrecimientos de 3 y 1 punto porcentual respectivamente. Por el contrario, Construcción reporta un aumento de 6 puntos porcentuales.

### Todas las regiones afectadas

En cinco de las seis regiones del país

### Caída del empleo REDUCCIÓN DE PERSONAL, TAMBIÉN EN EL RESTO DEL MUNDO

En nueve de los 10 países de América encuestados se pronostican reducciones de la fuerza laboral durante el período que va de julio a septiembre, mientras que en Estados Unidos se anticipa un incremento limitado con una ENE de +3%. Las intenciones de contratación se debilitan en los 10 países de América en comparación con el segundo trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2019. Así todo, los empleadores de los Estados Unidos esperan el ritmo de contratación más fuerte del continente, en tanto que Costa Rica, Colombia y Perú pronostican los declives más marcados de los mercados laborales de la región.

A escala global, los empleadores en 35 de los 43 países y territorios encuestados esperan reducir sus plantillas laborales en el trimestre que finaliza en septiembre de 2020. Las mejores expectativas son reportadas en siete países (Japón, India, China, Taiwán, Estados Unidos, Croacia y Alemania). Hong Kong anticipa un mercado laboral con intenciones de contratación nulas.

encuestadas, los empleadores proyectan disminuir sus nóminas de personal durante el próximo trimestre. Las expectativas más débiles son reportadas en la región del NOA con una ENE de -19%, seguida por el Nordeste argentino (NEA) con -11% y el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) con -9%. La región Pampeana y la Patagonia siguen esta inclinación, reportando una ENE de -5% y -3% respectivamente. Por último, Cuyo reporta intenciones de contratación nulas.

### OPINIÓN

#### Aportes del coaching y el liderazgo al contexto actual

► Por Alicia Agüero, Angélica Sturich, Ana Paula Fasano y Jimena Sposito

Exclusivo para Comercio y Justicia

El contexto actual de incertidumbre económica y social generado por el Covid-19 nos hace reflexionar que el mundo cambió en un instante. Las condiciones se modifica-

ron y las empresas y sus líderes observan nuevos desafíos en su manera de gestionar.

Ante la imposibilidad de concretar encuentros físicos devino una serie de nuevas oportunidades y espacios virtuales donde empresas, colaboradores, proveedores, clientes y gobierno buscan interactuar, compartir propuestas e intercambiar ideas.

También, cambió la manera de generar resultados, ya que los líderes se encuentran adoptando nuevas formas desde el modelo que traían antes de la pandemia, y... ¿qué pasa con lo nuevo? Lo nuevo a menudo es temido, genera incertidumbre ya que hay desconocimiento del futuro, es decir estamos ante una situación en la que no se conoce la probabilidad de ocurrencia y esa falta de conocimiento seguro y cla-

ro hace que no siempre tengamos certeza de qué hacer y cómo.

Aparece la necesidad de diseñar y gestionar el futuro y del Coaching Ontológico Profesional (COP) como disciplina basada en acompañar a personas y organizaciones en el diseño de ese futuro, teniendo en cuenta el contexto en el cual se encuentran inmersos.

El COP considera a las organizaciones como una red de relaciones y conversaciones, elementos básicos para instaurar una cultura de compromiso. En la actualidad, sus integrantes requieren aprender habilidades que permitan construir confianza, desarrollar una escucha efectiva, construir y coordinar redes de compromisos y gestionar emociones, por mencionar algunas de las habilidades y las competencias a construir. Creemos que el desarrollo de

estas habilidades impactará en todos los ámbitos de las personas, permitiendo un aprendizaje y crecimiento sostenido tanto para el individuo como para la organización.

Por momentos nos encontramos gestionando desde el contexto anterior a la pandemia y la actualidad nos invita a desaprender para incorporar nuevas formas. ¿Cómo se logra? Esta modalidad de aprendizaje que se basa en un modelo de observación, acción y resultados entiende que las acciones que cada persona realiza y los resultados que obtiene dependen del tipo de observador que es. Siendo observadores diferentes logramos ver nuevas oportunidades de acción.

Quienes transitan un acompañamiento de coaching adoptan nuevas y poderosas habilidades para aprender a ele-

gir, decidir y responder de manera efectiva, alineando sus acciones a su verdadero compromiso y dejando atrás las excusas limitantes. Alineándose así a las expectativas que sobre su persona y sobre el equipo que lidera tiene la organización a la que pertenece.

Nunca como ahora el aprendizaje de estas habilidades cobra relevancia pues puede significar la diferencia entre la falta de comprensión y atención al entorno actual y aprovechar el presente como posibilidad de éxito y crecimiento.

(\*) Docentes de la Diplomatura en Estrategias de Gestión, Liderazgo y Coaching de la Facultad de Ciencias Económicas (UNC) que comienza el próximo día 17 [www.diplocoach.eco.unc.edu.ar](http://www.diplocoach.eco.unc.edu.ar)