

Recursos Humanos

Asociación de Recursos Humanos de Argentina. Realizó su XVIII Congreso "Re-Evolución RH" con foco en consolidar empresas más humanas. Reunió 2.000 participantes del país en CABA.



MUNDO LABORAL. Alertan sobre empleadores que se retrasan en el pago de los sueldos.

RUBROS. LOS QUE SUFREN MÁS ESTE RETRASO SON CONSTRUCCIÓN, OCIO Y TRANSPORTE

Salarios con pago tardío: les está pasando a seis de cada 10 trabajadores

Están reportando dificultades en el cobro de sus sueldos. Sostienen que se les paga en forma irregular o fuera del plazo establecido por el acuerdo o contrato pactado

Trabajadores argentinos están reportando dificultades en el cobro de sus sueldos: 65% sostiene que se les paga tarde, reporta pagos irregulares o fuera del plazo establecido por el acuerdo/contrato pactado.

El informe Personas en el Trabajo 2022: una visión global de la fuerza laboral, del Instituto de Investigación ADP, visibilizó ese dato, y agregó que 25% de los argentinos afirma se le paga de manera incorrecta e insuficiente.

"Que el empleador pague la nómina de manera tardía provoca un desorden en las cuentas y en el compromiso del propio empleado en su vida personal. Es por ello que, cuando un empleador se retrasa, provoca una sumatoria de problemáticas que urge resolver. Según hemos podido recopilar, 65% de los argentinos afirma frecuentemente que se le paga de manera tardía, un porcentaje elevado que evidencia una falta de compromiso por parte de los empleadores con el acuerdo llegado con sus trabajadores al momento de iniciar la relación laboral", detalla el informe que acaba de difundir la firma dedicada a los recursos humanos.

Por otro lado, 7% afirma que este retraso es cosa de todo el tiempo; y 62% sostiene que en algunas oportunidades ha ocurrido este suceso.

De igual manera, al hacer un análisis respecto a los rubros en los que se puede ver más este retraso, se destaca el sector de la construcción, en el que 77% de los consultados afirma que recibe pagos de manera tardía. Otro sector al que le ocurre lo mismo es ocio y hospitalidad (76%), rubro de transporte y almacenamiento (75%) y retail (71%).

El estudio también señala que detectó otro tipo de pagos incorrectos, como es el caso de los que no se realizaron o hubo error en el código tributario, entre otros, en el que 66% afirma que esto no suele ocurrir muy a menudo y 16% afirma que sigue ocurriendo.

La investigación de ADP exploró las actitudes de los empleados hacia el mundo laboral actual y lo que esperan y desean del lugar de trabajo del futuro. Encuestó a 32.924 trabajadores en todos los continentes. Entre ellos se encontraban 5.768 en América Latina (Argentina, Brasil y Chile).

En el mundo laboral, cabe destacar que el salario continúa siendo una de las ventajas competitivas más importantes para elegir a un empleador, y además se considera un factor higiénico, es decir, que tiene que estar indefectiblemente, queda claro que es una condición necesaria pero

no suficiente para atraer el talento. La puja permanente por mantener el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de alta inflación hace aún más compleja la gestión de esta variable para sostener en el tiempo una política de compensación y beneficios competitiva.

Consejo del salario

En otro orden, respecto al salario en Argentina, cabe recordar que el Gobierno nacional convocó para el próximo martes 22 a los integrantes del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, para analizar nuevos aumentos en los próximos meses.

Lo hizo mediante la resolución 12/2022, en la cual el Ejecutivo llamó a reunirse "en sesión plenaria ordinaria el día 22 de noviembre de 2022, a las 16.00 horas, mediante plataforma virtual", en tanto la convocatoria a segunda sesión se fijó "para las 16.30 horas de ese mismo día", precisa el texto firmado por la ministra de Trabajo, Raquel "Kelly" Olmos.

El orden del día estará compuesto por el tratamiento de la designación de dos consejeros de cada sector y luego se tratará la determinación del salario mínimo, así como los montos mínimo y máximo de la prestación por desempleo.

En agosto pasado se había acordado actualizar el sueldo a 57.900 pesos en noviembre.

OPINIÓN

El "para qué" del coaching

► Por Alicia Agüero y Tani Sturich*

Exclusivo para Comercio y Justicia

El coaching ha cobrado relevancia durante los últimos años como profesión aplicable al desarrollo personal y profesional de individuos y organizaciones.

Para conocer el "para qué" del coaching, comenzaremos explicando que se trata de una oportunidad en la que el cliente que trabaja con un coach mejora sus resultados, consigue sus propósitos en la vida mediante un proceso de asociación para el logro de resultados sustentado en el compromiso del cliente para descubrir mediante preguntas qué le está impidiendo avanzar, definir nuevas posibilidades y responsabilizarse por realizar acciones futuras más efectivas.

Pero, ¿qué ofrece el coaching a la persona u organización? En primer lugar:

- Programas de capacitación con herramientas conversacionales, por ejemplo, con gerentes que requieren aprender a delegar, negociar, y/o realizar propuestas innovadoras. Otro ejemplo es implementar una cultura organizacional de comunicación y gestión efectiva. Se ofrecen diseños a medida de acuerdo con las necesidades y acuerdo con el cliente.

- Construcción de confianza como proceso. Se logran importantes resultados, por ejemplo, en la integración de áreas en que existen problemas por la división de tareas, ya que el coaching aporta a su definición, reconocimiento e integración. Los integrantes desarrollan confianza entre sí y aprenden a mantenerla ante situaciones disruptivas.

- Formación de líderes, la cual, según la organización, el país, la cultura y la etapa, requiere de características particulares. Se solicita coaching para el aprendizaje del líder a la adaptación a distintos estilos, culturas y sistemas.

También, toda persona tiene la posibilidad de solicitar coaching individual

para el logro de resultados y así acceder al diseño del futuro que anhela para alcanzar procesos de transformación.

Además, en el mismo sentido, ofrece alternativas para los equipos en las organizaciones, comprendiendo tanto alguna área en particular de ellas o entrenamientos grupales para integración, generación de confianza y formación de equipo.

Finalmente, hay que destacar la influencia que genera en las organizaciones y en la sociedad, puesto que:

- Prepara para la complejidad que afrontan en los permanentes cambios
- Da importancia a aprender a vivir en la incertidumbre
- Permite reconocer paradigmas
- Estimula la creatividad acompañando en los desafíos que plantea la sociedad del conocimiento
- Mantiene y estimula espacios de aprendizaje permanentes
- Estimula las diferentes maneras de liderar

- Mejora las relaciones humanas en la búsqueda de los resultados declarados, desde una clara visión de propósito y un profundo compromiso con el otro.

Es decir que el coaching tiene altos efectos sociales y organizacionales. Al hablar de sociedad y de organizaciones nos referimos a redes de conversaciones mantenidas entre seres humanos, basadas en su pasado o historia, a partir de la toma de decisiones en el presente, que diseñan acciones que inciden en el futuro. Esta red dinámica se mantiene en permanente conversación con su entorno. Asimismo, determina el nivel de efectividad de su desempeño y, por lo tanto, su viabilidad, éxito o fracaso.

De esta manera y con esta visión, el coaching produce consecuencias en la organización y en la sociedad, diseñando así un futuro más solidario.



* Coordinadoras académicas de la Diplomatura en Estrategias de Gestión, Liderazgo y Coaching de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC. Más información www.secretariaextension.eco.unc.edu.ar