

Tres consejos para ayudar a los profesionales en el mercado laboral

En el pico de la crisis por la pandemia, la reestructuración de planillas afectó la estabilidad laboral de miles de empleados de distintas industrias; en algunos casos tan repentinamente se quedaron sin trabajo, sin apoyo adicional y sin perspectivas laborales. En consecuencia, la reputación de algunos sectores se vio seriamente afectada y el mercado en general con una fuerza laboral en la que la moral, la productividad y la lealtad estaban en su punto más bajo.

Sin embargo, de acuerdo con Silvana Cárdenas, Latam Right Management Practice Leader en ManpowerGroup, brindar un programa de outplacement (transición de carrera), asegurará que tus colaboradores cuenten con las herramientas y la información que necesitan para que su transición sea lo más fluida posible y aborden con confianza un mercado laboral muy difícil.

Si bien la reestructuración y los despidos podrían ser una realidad para muchas organizaciones en tiempos de crisis e incertidumbre, Cárdenas recomienda que lo correcto es ayudar a los profesionales y trabajadores a identificar sus habilidades potenciales fuera de su sector o experiencia. Para ello, la especialista comparte los siguientes consejos:

La comunicación es clave para cualquier cambio

Especialmente cuando se trata de una reestructuración. Cómo reestructuras tu organización y la manera en que la preparas para el crecimiento se ven directamente afectadas por la forma en que tratas a los empleados que se van. Los comentarios de candidatos resaltan que la mala comunicación tiene un impacto negativo en la moral durante tiempos de cambio, lo que a menudo marca la diferencia entre una iniciativa exitosa y una que fracasa.

Ofrecer apoyo a los empleados

Para que su transición sea lo más fluida posible. Asegurarse de que sus trabajadores estén equipados con un currículum ganador, conocimiento del mercado laboral oculto, técnicas de networking en línea y una comprensión de sus habilidades transferibles. Hoy en el mundo digital con redes sociales y páginas de reseñas de empleadores, las empresas deben recordar que sus ex empleados son críticos y clientes también.

Identificar oportunidades potenciales para los trabajadores

Resaltando áreas para su desarrollo y apoyándolos a través de la capacitación. Es importante reconocer que el mundo del

trabajo ha experimentado un cambio significativo, y se debe cuidar a cada empleado en caso de que vuelvan a necesitar de sus habilidades en el futuro.

“Aquí el enfoque será ayudar a las personas. Podría decirse que el factor más crítico en el éxito de cualquier cambio organizacional es cómo se dirige a las personas. Dado esto, un liderazgo eficaz es vital para garantizar que se transmita un mensaje claro y coherente en toda la empresa”, destacó Silvana Cárdenas.