



## **HAY QUE DESMONTAR EL DISCURSO CONFRONTACIONAL**

Hugo Urdaneta (\*)

**El Periodiquito**

Publicado en EL PERIODIQUITO de Aragua el 28 de febrero de 2014

### **ESCENARIO POLÍTICO NACIONAL**

En estos momentos el escenario político nacional en Venezuela es de extrema polarización y confrontación.

Esta confrontación está afectando de forma negativa la vida diaria de las personas, familias y por supuesto también las organizaciones y empresas.

Se ha llegado al extremo de evitar las conversaciones políticas en el ambiente familiar, y mucho menos en las empresas, esto para evitar llegar a situaciones de conflictividad.

No hay duda que las empresas no son escenarios para estar debatiendo ideas políticas, no se trata de eso, pero como los conceptos que subyacen el discurso confrontacional están causando terribles daños en el clima laboral y en la productividad, se hace necesario definir una estrategia para manejarlo.

### **UNA DIVISIÓN INCONVENIENTE**

El discurso confrontacional es una herramienta política que utilizó el marxismo en una época en donde el trabajo industrial se hacía bajo condiciones terribles de insalubridad, inseguridad y en extenuantes jornadas de trabajo. Esas condiciones están prácticamente desaparecidas, la inmensa cantidad de estudios y teorías gerenciales han dado luz para que el talento humano sea reconocido como el único capaz de generar valor a las organizaciones.

Hablar hoy de luchas de clases, de explotación, que el único que genera valor es el obrero es absurdo y no tiene sentido, son discursos trasnochados, que en la práctica han sido barridos de casi todos los países.

El Muro de Berlín se cayó, pero lamentablemente permanece aún en la mente de muchos.

Como puede hablarse de explotación a un deportista de alta competencia que gana 20 millones por año, ¿quién no quisiera ser explotado de esa manera?

Hoy en día muchos obreros ganan incluso más que algunos profesionales en las mismas empresas, la pericia técnica, y los acuerdos contractuales, han hecho que esto sea así.

### **INTERESES ENFRENTADOS EN EL CASO DEL SECTOR AUTOMOTRIZ**

HU CONSULTING CA. 0414-2091339 [hu@huconsulting.net](mailto:hu@huconsulting.net) / [hu.consulting@gmail.com](mailto:hu.consulting@gmail.com)  
[www.huconsulting.net](http://www.huconsulting.net) RIF J-29759132-0

A mí me llama poderosamente la atención la actitud de algunos sindicalistas y trabajadores en Venezuela ante el eminente riesgo de cierre de las empresas.

¿Quiénes salen afectados con el cierre de una empresa? Salen afectados todos, el país porque pierde inversión y aumenta las cifras del desempleo, los proveedores, los dueños de la empresa, pero sobre todo los trabajadores.

¿Es que hay alguna posibilidad de conseguir un trabajo en Cumaná, estado Sucre con los salarios y beneficios que ofrece Toyota?

En el caso del cierre por tiempo indeterminado de Toyota, y los cierres parciales de Ford y GM, ¿por qué no vemos una participación masiva y conjunta de los trabajadores y sindicalistas en la defensa de sus puestos de trabajo?

Veámoslo en detalle. Toyota anunció a principios de este mes un cierre indefinido por escasez de materia prima para ensamblaje, hasta la fecha no se han visto acciones públicas conjuntas trabajadores sindicato para defender el empleo.

Ford Motors ensambla de lunes a miércoles, por no tener materia prima, qué hace el sindicato, introduce un documento en la inspectoría del trabajo, porque según ellos no saben si lo de la materia prima es verdad o no.

En General Motors, el sindicato dice que gobierno y empresa deben ponerse de acuerdo para evitar el recorte de personal, dicen que ellos están ajenos a lo de la asignación de divisas.

## **EXPERIENCIAS EXITOSAS**

Son conocidos los casos aparecidos en prensa de empresas como Polar y Kimberly Klark, en donde los trabajadores en varias oportunidades han salido en la defensa de las empresas.

El sindicato de Polar ha mencionado su afinidad política con el gobierno, pero eso no la ha limitado, a que no dejen que la empresa sea atacada como objetivo político.

En otra empresa el sindicato solicita participar activamente y conjuntamente con los representantes de la empresa, atendiendo las inspecciones de los distintos entes del gobierno, para evitar abusos y extralimitaciones contra la empresa.

## **POR QUÉ PASA ESTO**

Mi experiencia gerencial y laboral me indica que existen dos elementos que al ponerse en contacto generan el caos.

Se trata de una "chispa" que cae en el pasto seco, tienen que encontrarse el uno con el otro.

En este caso, la chispa es el discurso confrontacional e ideologizado. En el caso del pasto seco, son la carencia de confianza del sindicato y los trabajadores en que la empresa está interesada en su bienestar y en satisfacer sus necesidades legítimas.

Uno pudiera preguntarse, estas empresas no ofrecen unas condiciones salariales a sus trabajadores suficientemente buenas, como para que estos puedan satisfacer sus necesidades. Seguramente sí, el problema es que esta no es la pregunta que nos ayuda, la pregunta o preguntas deberían ser, sienten los trabajadores que estos salarios y condiciones fueron ofrecidos de forma voluntaria por la empresa o se deben a la lucha y la presión sindical, y consideran los trabajadores que las condiciones logradas son justas.

Lamentablemente en escenarios de desconfianza mutua, la polarización política e ideológica conlleva a que algunos sindicatos y las empresas traten de solucionar esta coyuntura colocándose cada uno en la acera del frente, lo cual termina por complicar el problema.

## **COMO DESMONTAR LA CONFRONTACIÓN**

Esto parte de llevar a cabo una tarea de educación y formación a los líderes, gerentes, trabajadores, sindicalistas. Esta actividad la enmarco cómo parte de la responsabilidad social de las empresas, a lo interno de las mismas.

Se trata de crear una cultura organizacional en donde el discurso hable de participación, de inclusión, justicia, desarrollo, productividad y confianza.

El discurso es una manera efectiva de comenzar a generar emociones positivas, la solidaridad, el agradecimiento, el perdón entre otras, son fortalezas que debemos desarrollar en la sociedad, el núcleo familiar y al interior de las empresas.

La confrontación se da entre diferentes. El acercarnos a nuestros colaboradores o trabajadores no es señal de debilidad o para una pérdida de respeto y autoridad, por el contrario a más confianza mayor autoridad y respeto puede lograrse.

Los humanos actuamos indistintamente de forma racional, emocional y reptílica. No es cierto que somos predominantemente racionales, al contrario somos más emocionales, y en el ámbito de las relaciones laborales, más reptílicos (cerebro que nos ayuda a evitar los peligros), eso hace que salarios y beneficios (predominantemente racionales) no sean por lo general lo más clave en las relaciones laborales.

El ganarse la confianza del otro pasa por tener más cosas similares que diferencias.

### **Algunos no apoyan a dirigentes porque los van a ayudar a superar sus carencias, sino porque se parecen a ellos**

Este discurso sin lugar a dudas debe estar vinculado con acciones, para que no se quede en una mera retórica.



**(\*) Sociólogo, Master en Gerencia de Recursos Humanos, Diplomado en Psicología Positiva, Master en Programación Neurolingüística, Coach, Consultor Organizacional, experto en temas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.**