



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



MATRIZ FODA DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA

MATRIZ FODA DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA

El día sábado 03 de octubre concluyó el 1er diplomado de Relaciones Laborales organizado por la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH) en la ciudad de Caracas. Desde el mes de abril 2015 hasta octubre del mismo año fueron siete meses, en los cuales se cursaron nueve materias, dictadas por profesionales con experiencia mínimo de 15 años en el tema laboral, lo que permitió que recibieran una información muy completa y actualizada.

Me tocó el honor de diseñar este diplomado y ser su coordinador académico, después de hacer una investigación por internet y con distintas asociaciones de recursos humanos, podemos afirmar que no existe en otra parte del planeta un diplomado más completo que este.

Lo que normalmente consigue uno en el mercado en materia de diplomados de relaciones laborales, es principalmente programas con enfoques en materia legal laboral, algunos incluyen algunos temas de compensación salarial y uno que otro incluye temas de seguridad industrial.

Nuestro diplomado está orientado a profesionales de recursos humanos, por lo cual el énfasis es en aspectos

como: la teoría de las relaciones laborales, estrategias gerenciales en materia de relaciones laborales, el liderazgo, las relaciones sindicales, las comunicaciones interpersonales y corporativas en materia de relaciones laborales, la compensación salarial y los beneficios en las contrataciones colectivas, la negociación de contratos colectivos, el rol supervisorio, de recursos humanos, de los sindicatos, la parte legal estratégica, en fin todo un abanico de información que permitió fortalecer las competencias y conocimientos de un grupo valioso de profesionales venezolanos de distintas empresas privadas y públicas.

En este artículo quiero reconocer a los participantes del diplomado, a los facilitadores, y al personal de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH) por este logro. Tal fue el éxito que en pocos meses estaremos comenzando el segundo diplomado en la ciudad de Valencia, estado Carabobo.

LA MATRIZ FODA

Durante la última sesión trabajamos en el diseño de una matriz de las FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES y AMENAZAS de las relaciones laborales en Venezuela.

Se entiende por fortalezas, las capacidades especiales

con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

Por oportunidades, aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas. Las debilidades son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Y finalmente las amenazas son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

Las fortalezas y debilidades se refieren a factores a lo interno de la organización o empresa y las oportunidades y amenazas a factores externos a la organización.

A continuación la matriz FODA Laboral construida por los participantes:

FORTALEZAS LABORALES

- Personal cada vez más preparado en el tema
- Cultura del venezolano afilativa /orientación a la gente

- Capacidad de adaptación a situaciones adversas
- Rol de Recursos Humanos cada vez más estratégico
- Cada vez más sensibilización de la alta gerencia del tema laboral

OPORTUNIDADES LABORALES

- Cámaras, gremios y asociaciones organizando eventos sobre el tema
- Poca credibilidad de las instituciones gubernamentales
- Necesidad de fortalecer la empresa privada
- Mala experiencia de empresas estatizadas
- Creciente necesidad de revisar leyes laborales
- Redes sociales como mecanismos de comunicación y networking
- Acercamiento algunos sectores sindicales con sectores empresariales
- Sensibilidad en materia de RSE
- Programas de formación en liderazgo
- Descontento de los trabajadores y sindicatos con la gestión laboral del estado
- Soberanía Alimenticia y necesidad de mantener algunas empresas de productos básicos

DEBILIDADES LABORALES

- Percepción por la empresa de los trabajadores y sindicatos como enemigos
- Estilo gerencial de poca

influencia (falta de liderazgo gerencial)

- Falta de liderazgo sindical (desprestigio y falta de modelaje)
- Bajos salarios respecto a la inflación
- Inflación, escasez, desempleo formal
- Manejo del tema laboral de forma no sistémica
- Muy bajo liderazgo del personal supervisorio de primera línea
- Rol supervisorio no prioriza el manejo de la gente
- Salarios de operadores por encima de los supervisores
- Exigencias de contrataciones colectivas en una economía inflacionaria, de estancamiento y escasez
- Baja confianza en la relación entre trabajadores – patronos
- Poca y mala comunicación entre los actores laborales
- Desmotivación de los trabajadores
- Enfoque predominantemente legalista
- Pragmatismo/cortoplacismo

AMENAZAS LABORALES

- Legislación Laboral sobre-protectora y anti empresa
- Plan de la Patria
- Inamovilidad Laboral
- Rol sindical anti-empresa
- Constantes inspecciones amenazantes a las empresas
- Ataque a la empresa privada por parte del gobierno
- Ideología del Socialismo del

Siglo XXI

- Crisis de valores (productividad, trabajo, meritocracia, rentabilidad, deberes y derechos)
- Politización de las relaciones laborales
- Delincuencia y sicariato sindical
- Modelo económico socialista (control de cambio, escasez de divisas, control de precios etc)

FODA Y DISEÑO DE LA ESTRATEGIA

El diseñar una estrategia laboral pasa por vencer algunos obstáculos como: Bajo nivel de cultura gerencial de la alta gerencia, "siempre lo hemos hecho así y no hay razón de hacerlo de forma diferente", miedo al cambio, "me basta con mi intuición, inspiración y experiencia", fracasos en el pasado de prácticas metodológicas estratégicas (otra moda más), cultura de respuesta reactiva y no preventiva (como vaya viniendo vamos viendo), visto como un ejercicio teórico y no práctico, falta de una cultura de organización y planificación, no vincularla o alinearla a la misión del negocio, a indicadores de productividad y rentabilidad

Hugo Urdaneta Fonseca

Consultor Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.