



## Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



# NO NOS CONECTAMOS EMOCIONALMENTE CON LOS TRABAJADORES

## LA INFLUENCIA POLÍTICA

Durante el año 2011, mientras cursaba un programa de certificación en Santiago de Chile tuve la oportunidad de compartir y conversar largas horas con un amigo argentino. En una de esas conversaciones, tocamos el tema de la actual influencia de la política, en las relaciones laborales de nuestras empresas.

Nuestro liderazgo político se ha enfocado en el "target" de los más pobres, de los excluidos y más necesitados.

Se apalancan en un discurso que se conecta emocionalmente con esa población, y adicionalmente en contra del capital, y del empresariado, haciéndolo aparecer como el culpable de los problemas económicos y sociales, y presentándolo como insensible ante las necesidades de los trabajadores, y solo preocupados por sus intereses de negocio, el resultado de esto, es sin duda confrontación y polarización.

## LA SITUACIÓN VENEZOLANA

Esas conversaciones me hicieron pensar que la realidad de muchos países de la región, con sus diferencias es muy parecida, pero también la reflexión me llevó a concluir que buena parte del tema laboral en Venezuela pasa por el mismo problema "Nuestra gerencia y nuestros empresarios deben conectarse emocionalmente más con los trabajadores".

Lo que está pasando en buena medida es que en materia laboral los paradigmas, los modelos, los conceptos y creencias que tuvimos antes no sirven para evaluar la actual situación, la realidad laboral definitivamente cambió.

El los últimos años se han cambiado los conceptos, valores y susceptibilidades en materia laboral. Los trabajadores valoran y respaldan el modelo de inclusión, el nuevo modelo de participación que el gobierno tan eficientemente vende. Los trabajadores se sienten empoderados. La nueva dinámica política y laboral intenta posicio-

nar al empresario como enemigo o amenaza de la inclusión, de la igualdad, y de la participación de la gente.

## NUEVAS EXIGENCIAS

Para el trabajador venezolano, hoy en día es tan importante el salario y los beneficios, como la participación, el protagonismo, la inclusión y el respeto.

Mientras tanto los líderes en las organizaciones y muchos dirigentes sindicales, les está costando entender que ha surgido un nuevo país, una nueva cultura popular, una nueva cultura política, que tiene efectos enormes sobre el mundo laboral.

Si no terminamos de entender estos cambios cómo podemos diseñar una estrategia laboral efectiva.

Por esta razón las acciones de entrenamiento por si solas no ayudan a mejorar el mal clima laboral, ya que no están basadas en la concientización y creación de una nueva cultura laboral.

Cuando pregunto a los representantes de la em-

presa, qué acciones han tomado para atender las crecientes y complejas demandas laborales, me contestan que han dictado algunos cursos gerenciales para sus supervisores. ¿Es que estas aisladas y poco estratégicas acciones pueden generar una nueva cultura laboral en la organización?.

Hace falta que en los comités gerenciales de las organizaciones se conformen verdaderos "Equipos de Pensamiento y Análisis Estratégicos" para evaluar, rediseñar y controlar una nueva estrategia laboral, que permita un cambio en la cultura laboral de la empresa.

## LA RELACIÓN SINDICAL NO ES SUFICIENTE

Muchas organizaciones han logrado un trabajo muy coordinado con el sindicato, lo cual les permite mantener un clima laboral alejado del conflicto, sin embargo, esta acción aunque es sumamente importante, de por sí sola no es suficiente, ya que es parte del viejo modelo laboral,

en donde el trabajador no es el protagonista principal, adicionalmente corre el peligro, que de llegar al poder un nuevo sindicato radical, las relaciones laborales serán totalmente diferente, y seguramente en un corto plazo comenzarán a presentarse acciones de quejas y conflictos.

Recientemente conversaba con algunos trabajadores operarios de una empresa ubicada en el centro del país y me decían lo siguiente:

"Ya nosotros no somos los pendejos de antes, ahora estamos informados"

"Nosotros conocemos mejor nuestros derechos que mucha gente de la empresa"

"El sindicato no nos puede caer a mentiras"

"Ahora el gobierno y las leyes nos protegen"

"No aceptamos que la empresa tome todas las decisiones sin involucramos"

## LA DESIGUALDAD Y LOS PRIVILEGIOS

Cada vez más las desigualdades y los privilegios resultan más chocantes a

la vista de los trabajadores. No propongo aquí para la organización la total igualdad de beneficios y salarios, porque la igualdad sólo existe en términos de derecho, pero hay desigualdades en las empresas que no generan ningún valor, y por el contrario lo destruyen.

Conozco casos de empresas que eliminaron los comedores y los puestos de estacionamiento separados, que hacen ahora una sola fiesta para todos los trabajadores y no separada como antes, incluso han llegado a salarizar ciertos beneficios ejecutivos de manera de ir reduciendo privilegios y que la diferencia sea solamente el salario de acuerdo a las responsabilidades.

Para concluir debemos concientizarnos que tenemos una nueva cultura política y laboral en el país, que está en pleno desarrollo, que tenemos que repensar y aprender a diario, aquí no hay nadie que tenga todas las respuestas, las mismas tenemos que construirlas.