



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



PERSPECTIVAS DE RECURSOS HUMANOS 2015

EVENTO DE FEBRERO

El miércoles 25 de febrero se llevaron a cabo las “Jornadas Perspectivas de Recursos Humanos 2015” en la ciudad de Caracas, fue un día completo en donde distintos profesionales compartieron su visión de lo que va a estar ocurriendo este año en materia de compensación, legal, laboral, sindical y político. Adicional a debatir escenarios, fue un momento propicio para escuchar a expertos en consultoría y cambio gerencial debatir sobre distintas estrategias que las empresas pueden llevar a cabo para enfrentar un entorno tan complejo. El evento tuvo como cierre un panel, en donde distintos gerentes de Recursos Humanos nos transmitieron lo que están haciendo sus organizaciones en materia de gestión humana en estos momentos. A continuación un pequeño resumen de lo compartido ese día.

PERSPECTIVA DE PAGO

La realidad salarial ha venido presentando una distorsión impresionante en los últimos años, el salario se ha deteriorado a tal extremo que cualquier trabajador informal, que no requiere calificación profesional, supera el salario de un profesional recién empleado. El salario mínimo que en el pasado lo devengaba un 10% de la población empleada, hoy lo devenga el 50% de la población. En cuanto a la relación inflación salario en el 2013 la inflación oficial fue de 56,2% pero el aumento de sueldo apenas reconoció el 62% de la inflación, durante el 2014 y 2015 la situación es bastante similar.

QUÉ NOS DEPARA LA ECONOMÍA

La economía según distintas visiones decrecerá entre -1 y -3%. El precio del petróleo oscilará alrededor de 75 dólares por barril, y en cuanto a inflación, distintos economistas la estiman en tres dígitos 100%. La Economía seguirá

deteriorándose, y el gobierno se verá obligado a tomar medidas, a pesar del costo político. El 2015 se caracterizará por Alto Gasto Público, Déficit Fiscal, Caída del Precio Petrolero e Inflación.

ESCENARIOS SINDICALES

La protesta social en el país pasó de 4.420 protestas durante el año 2013 a 9.289 protestas durante el año 2014. Debido al nuevo modelo laboral del gobierno, la agenda sindical debe priorizar el rescate del poder adquisitivo, ante una inflación que corroe los contratos colectivos, la promoción de un acuerdo bipartito entre Capital y Trabajo, en defensa del empleo digno, la preservación de las fuentes de empleo, la negociación colectiva y el talento humano, fortalecer los nexos entre empleadores y sindicatos, ante el surgimiento de nuevos actores laborales, información permanente en los sitios de trabajo sobre la situación del mercado laboral,

propiciar un clima laboral de comunicación permanente en las áreas de trabajo. La empresa no puede ser ajena a un entorno conflictivo, programación de planes de formación que desarrollen competencias, el valor del trabajo digno y el diálogo social, reforma de la LOTTT para abordar la impunidad laboral y el rescate de la libertad sindical en un contexto de libertades democráticas.

EL ENTORNO LEGAL

El 2015 se vislumbra en materia legal laboral similar al 2014 pero más agudizado, adicional a la LOTTT se hará énfasis en el Plan de Patria (Segundo plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019) y al impulso de Leyes del Poder Popular, Ley de Consejos de Trabajadores (¿Milicias Obreras?). Es posible que se aprueben nuevas leyes que impactan las relaciones laborales, entre ellas: Juventud Productiva, Ley del INCES, Ley de Alimentación para

los Trabajadores, Ley de los Consejos Socialistas de Trabajadores. Los retos para los gestores del capital humano estarán muy en línea con el fin de la tercerización, la retención de personal, trámites de solvencias, negociación de terminaciones, múltiples inspecciones, educación del personal y la lucha entre los valores del trabajo versus los antivalores.

ESTRATEGIAS GERENCIALES

En un entorno tan complejo e incierto es necesario contar con una estrategia laboral, lo peor es no contar con una. En materia laboral es vital conocer en cada empresa cuáles son las amenazas, y cuáles son los inhibidores que debemos neutralizar, y cuáles son los habilitadores que debemos potenciar. Una estrategia efectiva no es solo hacerlo correctamente, sino saber qué es lo correcto. En materia laboral es fundamental identificar lo que se quiere y trabajar en función de

eso, ya que un error común es trabajar en lo que no se quiere, cayendo en algunos casos en situaciones peores. Otro aspecto es entender la relación sistémica de las relaciones laborales, que como sistema complejo se ve afectada por todas las fuerzas sociales, políticas, económicas y culturales del país. En todo este entorno país, los procesos de capital humano deben cambiar para responder estratégica y efectivamente al proceso de cambio organizacional que es necesario llevar a cabo. Diseño de estrategias, nuevas estructuras, sistemas, procesos y sistemas, desarrollo de hábitos y competencias estratégicas, ser más resilientes, en fin el desarrollo de una nueva cultura gerencial y organizacional.

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