

¿POR QUE ES TAN COMPLEJO EL TEMA LABORAL EN NUESTROS DIAS?

Hugo Urdaneta (*)

El Periodiquito

Publicado en EL PERIODIQUITO de Aragua el 27 de junio de 2014

TRABAJANDO CON EL DESPERDICIO

En líneas generales el manejo de las relaciones laborales por lo general ha sido el área más compleja dentro de las distintas responsabilidades de la función encargada de velar por la administración y el manejo de los recursos humanos en las organizaciones.

Hace ya varios años, cuando trabajaba en una organización que estaba implantando la metodología de calidad en todos sus procesos, fui transferido del área de entrenamiento y desarrollo de personal al de relaciones laborales, una compañera de trabajo me hizo un comentario por mi transferencia. “Te mandaron a trabajar ahora con el desperdicio”.

Resulta que la metodología de calidad llamaba “desperdicio” todo lo que entrara dentro del ámbito de reclamos y re trabajo, desperdicio es sinónimo de algo que ha funcionado mal.

Lo cierto es que si todo funcionara perfectamente en una organización no hicieran falta las relaciones laborales, así como tampoco probablemente serían necesarios los sindicatos.

Este enfoque de intervenir de forma reactiva una vez que se produce el reclamo, problema, o la situación indeseada, debe ser cambiado por uno que de prioridad a trabajar de manera proactiva para evitar, o en todo caso minimizar las situaciones que producen la molestia, es atender con tiempo un resfriado antes de que se convierta en pulmonía.

El primer problema del área de Relaciones Laborales es su enfoque reactivo y no preventivo, al situarse aguas debajo de los procesos humanos de la organización cuando debería estar aguas arriba, luego Relaciones Laborales funciona de alguna manera independiente de otros procesos claves de la gestión del talento como son la selección, el entrenamiento, la compensación y el desarrollo entre otras.

UN PAIS DIVIDIDO Y VIOLENTO

Nuestro país está sometido a una especie de neurosis polarizante colectiva. Estamos divididos en dos grandes bloques, en donde uno quisiera vencer a la otra parte catalogada como enemiga. Nos encontramos inmersos en una especie de guerra civil no declarada.

El tejido social está desintegrado no se acepta al que piensa diferente, la pluralidad es cuestionada, se busca la hegemonía, se propicia el discurso violento, se potencia el “locus de control externo” ⁽¹⁾ culpando a los otros de los problemas y no viendo nuestras propias culpas.

Cualquier situación por tonta que sea puede terminar de forma violenta, desde un vehículo que se atraviesa, una persona que coloca delante en la fila, no recibir una respuesta a tiempo etcétera.

Psicólogos y psiquiatras manifiestan que han aumentado las consultas relacionadas con motivos relacionados con agresividad incontrolada, poca tolerancia a la frustración, ataques de pánico, irritabilidad, y estados elevados de estrés entre otros.

Políticamente la polarización se ha potenciado, el pensamiento dicotómico, o blanco o negro, pero lo peor es que no se ve que el blanco y el negro pueden ser complementarios y al mezclarse pueden crear un sinnúmero de tonos grises.

Ricos contra pobres, trabajadores versus empresarios, derecha contra izquierda, buenos contra malos, patriotas versus apátridas, en fin, el objetivo es mantener un permanente conflicto e intolerancia en la sociedad.

La función de Relaciones Laborales se encuentra en medio de este torbellino, teniendo que lidiar con la polarización que afecta e impacta a las empresas, y con ello a los trabajadores, sindicalistas, empresarios, gerentes, supervisores etcétera.

EL CERCO LEGAL

La legislación laboral venezolana siempre ha tenido un sesgo proteccionista y con muchos controles y limitaciones a la libertad individual de negociación. Se parte de la sobreprotección al trabajador como débil jurídico, y que engloba en las mismas condiciones legales al personal profesional de alto nivel, que tienen capacidad y poder de negociación, con operadores de escasa formación.

La nueva ley del trabajo aprobada en el 2012, ha complejizado enormemente la gestión del personal, ya que parte de un prejuicio hacia la empresa privada y los empresarios, a los cuales hay que controlar para que no exploten al trabajador.

Incluso la ley ha hecho más complejo el manejo sindical llegando al extremo de generar paralelismo sindical, que no es otra cosa que enfrentamientos entre el sindicalismo oficialista y el sindicalismo independiente u opositor, todo dentro de la dinámica política de la polarización, mencionada en el punto anterior.

Los Problemas de las Relaciones Laborales

Enfoque reactivo

Desvinculado con otras áreas de la gestión del talento

Gestión inmersa en medio de un entorno país dividido y violento

Manejarse dentro de una legislación laboral anti empresa y sobre protectora del trabajador

Desconfianza de los trabajadores hacia las empresas

Desconfianza de los representantes de la empresa hacia los trabajadores

Según datos aportados por Froilán Barrios, en el año 2001 había 1900 sindicatos que aglutinaban 2 millones de trabajadores, hoy son 6000 sindicatos con 1,5 millones de trabajadores.

Esta ley no se aprobó para ser un equilibrio entre las partes, ya que la filosofía del bueno contra el malo, del explotador versus el explotado, solamente puede dar como resultado una ley para sobreproteger al bueno del malo.

Y les toca a los supuestos administradores de esta extraña justicia parcializarse por una de las partes en la relación, ya que de no hacerlo estaría yendo en contra de los principios filosóficos establecidos en la misma ley.

Y aquí de nuevo el principal afectado es el personal encargado de lidiar con los temas laborales, para los cuales la inamovilidad casi absoluta, la impunidad, el negociar entre la espada y la pared, la violencia y la amenaza, lo colocarán casi siempre en condiciones adversas para resolver los problemas del día a día.

LA DESCONFIANZA EN LAS EMPRESAS

Los titulares de la prensa y de internet a diario traen noticias de la compleja situación que padecen las empresas.

La empresa Nestle cierra planta de compotas por falta de tapas y de materia prima.

Fábricas reducen turnos ante la falta de insumos

Empresas químicas podrían ser las próximas en paralizarse

Alimentos Polar podría ser la próxima en paralizarse

Planta Súper Envases paralizó actividades

Paralizada planta Polar de Jugos Yukery y Té Lipton en Valencia por falta de materia prima. No tienen tapas ni latas

Producción automotriz en Venezuela casi paralizada en mayo: Ford Motors sólo produjo un vehículo

Lo que llama poderosamente la atención, más que los cierres, que ya es algo dramático, es que en muchos casos los trabajadores y sindicalistas con cierta frecuencia desconfían que estos cierres y paralizaciones sean por las razones que las empresas esgrimen.

Cuando lo lógico sería que empresarios y trabajadores se unieran para buscar de la mano soluciones a los problemas, y preservar lo más importante de las relaciones de trabajo, como lo es el trabajo en sí mismo, lo que se observa es una polarización, que no es otra cosa que la desconfianza mutua de ambos actores.

La gerencia se queja entonces de la falta de comprensión y solidaridad de los trabajadores con la situación por las que pasan las empresas.

Bajo un clima laboral con este nivel de desconfianza la labor de los responsables de las relaciones laborales se hace harto retadora, ya que tendrá, para lograr un cambio sustentable, que esforzarse por lograr cambios en la forma cómo se perciben y se relacionan los representantes de la empresa con los trabajadores y sindicalistas y viceversa.

- (1) El lugar de control o locus de control es un término psicológico que hace referencia a la percepción que tiene una persona acerca de dónde se localiza el agente causal de los acontecimientos de su vida cotidiana. Es el grado en que un sujeto percibe que el origen de eventos, conductas y de su propio comportamiento es interno o externo a él.

(*) El autor es 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.