

CUÁL ES LA DIFERENCIA DE TENER UNA ESTRATEGIA LABORAL

Hugo Urdaneta Fonseca

en *habilitadores*.

En esta parte, el uso de metodologías como la matriz FODA, que nos permite identificar Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como el Análisis de Campo de Fuerza, en donde se establecen las Fuerzas Impulsoras y las Fuerzas Opositoras ante una opción o estrategia, son de mucha utilidad.

Una estrategia es vital cuando la organización es amenazada por la competencia o por fuerzas del entorno. En el escenario laboral venezolano tenemos un entorno de permanente amenaza, que si se encuentra con un caldo de cultivo al interior de las organizaciones, se convierte en un coctel explosivo que atenta contra el ambiente laboral, afectando los indicadores de rentabilidad, y eficiencia operacional del negocio.

CARACTERÍSTICAS DE UNA ESTRATEGIA EFECTIVA

Una Estrategia Efectiva, posee tres características fundamentales:

1.- Debe ser efectiva, más que eficiente, se trata que sea la estrategia adecuada y correcta para resolver el problema, la eficiencia será importante cuando se tengan que implementar la estrategia, es decir implementarla correctamente.

2.- Debe enfocarse en lo que se quiere y no en huir de lo que no se quiere. Un coaching nunca trabaja con su cliente en función de lo que no quiere, sino de lo que quiere. Al querer huir de lo que no se quiere se puede llegar a cualquier lado, incluso a una situación peor. Apuntar a lo que se quiere nos da foco y visión.

3.- Ser Sistémica, las organizaciones son sistemas complejos y lo laboral en casos como el nuestro es un sistema complejo, dentro de unos supra sistemas más complejos como son los sistemas jurídicos, institucionales, políticos, económicos y sociales.

Una estrategia laboral implica un diagnóstico y análisis de muchos elementos, pensar que cambiando algunos cambiaremos el sistema es un grave error.

estrategia.

(Del lat. *strategia*, y este del gr. *στρατηγία*).

1. f. *Arte de dirigir las operaciones militares.*

2. f. *Arte, traza para dirigir un asunto.*

3. f. *Mat. En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.*

LA ESTRATEGIA Y LA GERENCIA ESTRATÉGICA

La estrategia conlleva el diseño de un plan de acción deliberado, que le permitirá a la organización estar capacitada y preparada para articular su futuro, a través de la formulación, ejecución y evaluación de acciones estratégicas que permitirán el logro de unos objetivos y metas propuestas.

La gerencia estratégica permite que se utilicen efectivamente las fortalezas de la organización y se reduzca el impacto de las amenazas, por eso es fundamental identificar los *habilitadores* que nos servirán como palancas para lograr la estrategia, así como los *inhibidores* que debemos neutralizar, minimizar o en todo caso convertirlos



LA ESTRATEGIA LABORAL

Una vez que la organización cuente con una estrategia laboral efectiva, entonces:

- * Estará preparada para influir sobre su ambiente laboral, en vez de permitir ser dominado por el mismo, gracias al control que obtiene por planificar y actuar sobre los factores críticos y claves.
- * Reducirá los conflictos laborales que se presentan aparentemente causa justificada.
- * Identificará los inhibidores (debilidades), trabajando sobre ellos para eliminar o reducir las amenazas internas. Esto permitirá fortalecer el ambiente laboral ante las amenazas externas.
- * Desarrollará una conciencia preventiva ante cualquier posible inconveniente que se pueda suscitar a corto, mediano o largo plazo, dejando a un lado la gerencia laboral reactiva, que tanto daño hace al ambiente y clima laboral.
- * Generará un sentido de establecimiento de prioridades y de planificación, lo que crea un sistema de gerencia laboral eficiente y efectivo.

Las estrategias son diseñadas por el más alto nivel de la



organización, con la asesoría, la mayoría de las veces de consultores externos, que hacen las veces de facilitadores del proceso, ya que esto permite poder ver más allá de la organización y conducir el análisis, dejando a un lado inte-

reses personales o funcionales, así como obtener información objetiva para el análisis, que para el personal interno le sería difícil obtener.

Una vez que la estrategia ha sido aprobada en toda su extensión, se le deben asignar los recursos necesarios para su implementación. Sería contraproducente aprobar una estrategia que no cuente con los recursos financieros y humanos para su despliegue.

Luego toca a los niveles intermedios de la organización, llevar a cabo planes de acción tácticos y operacionales, que son los que finalmente una vez logrados darán cuenta de la estrategia.

“No contar con una estrategia laboral simplemente significa que otros la tendrán por ti”

ERRORES COMUNES QUE UNA EFECTIVA ESTRATEGIA LABORAL DEBE CORREGIR

En mi experiencia trabajando en el diseño e implementación de estrategias laborales los siguientes son errores comunes que atentan contra una efectiva estrategia laboral:

- * Seguir haciendo lo mismo pero con un equipo diferente, creyendo que con otras personas ahora si va a funcionar.
- * Escojer la solución más rápida y a corto plazo. La estrategia laboral persigue un clima o ambiente laboral diferente, y en este caso estamos hablando de un cambio de cultura laboral.

“La cultura laboral no se cambia en el corto plazo”

“La mejor solución a corto plazo, difícilmente lleva al mejor resultado a largo plazo”

- * Distracción de lo importante. Invertir tiempo y recursos en acciones que no tocan las raíces del problema.
- * No saber con certeza cuáles son las causas del problema lo que lleva a esfuerzos desgastantes, y costos innecesarios al implementar una infinidad de acciones, regularmente unas pocas efectivas y muchas otras no. Lo peor en este caso es la frustración que se genera en los miembros de la organización al percibir una pobre relación entre costos beneficios.
- * No identificar todos los elementos, e interacciones que conforman el sistema laboral.
- * No conocer las diferentes creencias, expectativas y quejas de los diferentes actores del proceso laboral.
- * No contar con un sistema de indicadores que permitan medir si la situación va mejorando, empeorando o simplemente igual.
- * No hacer nada creyendo que las cosas ya no pueden ponerse peor.

“En materia laboral, siempre se puede estar peor”

Hugo Urdaneta Fonseca

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.

www.huconsulting.net hu@huconsulting.net