

**JAIR DE FREITAS DE JESÚS**

@jair\_defreitas

jdd@jairdefreitas.com

## **¿CÓMO PLANIFICAR LO LABORAL EN 2017? (PUBLICADO EL 29-01-2017 EN LA PATILLA)**

Prácticamente el primer mes del año ya se esfumó. El agobiante contexto mantiene en jaque a las empresas que aun se resisten a morir y el panorama económico no resulta alentador: basta recordar que para el año 2017 el Fondo Monetario Internacional pronostica para Venezuela una contracción del Producto Interno Bruto del 5% o más, así como también una inflación superior al 2000%. Así trata de levantarse la actividad empresarial de nuestro país, en medio de anuncios difíciles de digerir, con medidas del Gabinete económico poco innovadoras y que no arrojan señales del urgente cambio de timón que de hace tiempo reclamamos los que aquí vivimos.

Luego de los respectivos agradecimientos a varias progenitoras y otra serie de desahogos de universal aceptación, surge la pregunta principal en cada comité directivo ¿seguimos o no? El análisis es complejo, la respuesta más coherente es inversamente proporcional al optimismo: y al final, aparece una extensa lista de excusas camufladas de racionalidad a partir de lo cual la mayoría dictamina que va a continuar. Bajo la respectiva encomienda a la Providencia Divina se levanta la sesión y cada quien desde su trinchera diseña los mecanismos de supervivencia para la nueva expedición: Venezuela salvaje 2017.

Dada mi práctica profesional, soy fiel testigo de la extrema desorientación que existe para interpretar y planificar con éxito el manejo de las relaciones laborales durante este año que, a once meses de su finiquito, ya se inscribe como firme candidato ganador del concurso al período más difícil de la historia económica de nuestro país. En tiempos difíciles, la mediocridad de los analistas se esconde bajo el barniz de la modestia: verbigracia aquellos que haciéndose decir expertos inician sus intervenciones con el famoso cliché según el cual *no voy a darte la respuesta porque "no tengo una bola de cristal"*. ¿Qué decir de quienes afirman dirigir talento humano en Venezuela? La verdad es que salvando las excepciones de rigor (muchas de las cuales tengo el privilegio de conocer) están igual o peor de orientados que los supuestos expertos.

Habida cuenta lo anterior y respetando el derecho de autor, quiero compartir con mis lectores algunas píldoras que forman parte de los talleres *in company* que estamos desarrollando desde LABLABOR (firma consultora que me honro de dirigir y que en mayo de este año alcanza su primera década de presencia en el país) con la esperanza que contribuyan a diseñar un mejor

sendero para el tránsito al que hoy se aventuran quienes con pasión y contra todo pronóstico se resisten a bajar la Santamaría.

**1. Este año no es muy diferente al anterior:** la primera excusa para decir que no se puede planificar lo laboral durante 2017 es que estamos en un contexto de incertidumbre, que aquí nadie sabe lo que va a ocurrir, que es mejor tomar las decisiones “desde nuestro cuadradito”, que hay que esperar cómo va desarrollándose el año. Con una pregunta alcanza para derribar dicha falacia: ¿usted ha visto en quienes regentan algún cambio significativo de la política laboral durante los últimos años? Me temo que la respuesta es que no, por lo que 2017 de novedoso no pinta mucho.

**2. Sin importar cómo le fue, no haga lo mismo que hizo el año anterior:** la mayoría de los gerentes de talento creen que por haber sobrevivido al 2016 encontraron la panacea para 2017 y los años siguientes. Un razonamiento limitado sugeriría repetir la receta, máxime si acaba de afirmarse que este año no es diferente al anterior. Para ser franco y directo eso no le va a servir esta vez. Si usted tiene al frente de la dirección de recursos humanos una persona que se limita a aconsejar cautela con un discurso de validez aparente que disfraza de sabiduría a la mediocridad y a la soberbia, ya sabe por dónde comenzar el cambio.

**3. No imponga su realidad económica a la de sus trabajadores:** los trabajadores tienen hoy plena conciencia respecto que las empresas en las que prestan servicios están financieramente mal. Pero ese grado de cognición, esa madurez en cuanto a que resulta vital preservar su empleo antes que provocar la quiebra definitiva de la fuente de trabajo *no les va a devolver el poder adquisitivo perdido*, no les va a llenar la nevera ni le va a permitir satisfacer las necesidades básicas de su entorno familiar. No fundamente su manejo de relaciones de trabajo bajo el cliché de *no tenemos dinero, no tenemos materia prima, ustedes saben que el país está mal*. Imponer la realidad de su bolsillo a la realidad del bolsillo de los trabajadores lo llevará a posiciones no conciliables, al regateo, al conflicto y la insatisfacción.

**4. Headcount reducido y retención de trabajadores no son utopía:** en primer lugar, la fuga de talentos que vive el país no es excusa para no rodearse de un buen equipo de trabajo incluso con menor cantidad de personas. Las limitaciones presupuestarias tampoco. Un mal gerente de recursos humanos le dirá frases como estas: “no hay gente buena para trabajar” o “no tenemos dinero para contratar a la persona que queremos”. La verdad es que ambas variables han sido siempre recursos limitados sin importar el contexto. Retener personas con base en el beneficio de alimentación no funciona, por el contrario: molesta. El diseño e implementación de compensaciones no salariales bajo el régimen jurídico laboral vigente es perfectamente posible, así que asesórese bien y piense fuera de la caja.

**5. La rigidez normativa no es un obstáculo, es un reto:** un gerente de recursos humanos mediocre achaca su opaca gestión a la rigidez de la normativa laboral vigente. Frases como “pero como tiene inamovilidad no lo podemos botar” o “es imposible suspender el pago de las cláusulas de la convención colectiva vigente” demuestran mal criterio, una visión de corto plazo y altas dosis de conformismo a tenor de lo cual cabe preguntarnos ¿alguna de esas tres cosas nos llevará a mejor puerto en 2017?

Sin duda es un año complejo y retador, pero no por ello un año perdido o en el que no pueda ensayarse nada. La planificación laboral durante 2017 pasa por muchas otras variables que por razones de espacio y de derecho de autor no puedo revelar en mi columna de opinión semanal. Sin embargo, ya para concluir tomemos como ejemplo el próximo ajuste general de salarios aplicable a todas las escalas del sector privado que adelantan de forma concertada empleadores y la Administración del Trabajo. El gerente de Recursos Humanos que usted no quiere tener en su empresa se va a limitar a decir: “no se cómo vamos a hacer” o “esto es muy malo, porque no tenemos ni dinero para pagar el salario mínimo”, pero quienes han participado en nuestros talleres saben que esa no es la respuesta, pues deben modificar la distribución de su presupuesto, maximizar el grado de eficiencia en la contratación de talento y prepararse para una temporada de rotación (no disminución) de personal durante el segundo semestre del año pues, más allá de lo obvio, para quienes continúan en Venezuela la cuestión es ¿cómo planificar lo laboral en 2017?