



WEBINAR

¿Relaciones laborales o Gestión del talento? Aprendizajes y tareas pendientes

Patricia Monteferrante, Susana Chu y Jair De Freitas

Abril 2020



¡HOLA!



Patricia Monteferrante

Profesora y Coordinadora del Centro de Innovación y Emprendimiento del IESA. Interesada en los temas de gestión del talento y organizaciones familiares



Susana Chu

Profesora invitada del IESA. Ha desempeñado roles de docencia, investigación y consultoría en recursos humanos, organizaciones, emprendimiento y empresas familiares



Jair de Freitas

Profesor de pregrado y posgrado en la UCAB en Derecho al Trabajo. Consultor y asesor en manejo del régimen jurídico laboral. Director de la firma LABLABOR

Gracias por acompañarnos el día de hoy

Agenda

- ¿Dónde estamos?
- ¿Qué podemos hacer?
- Sesión de preguntas



¿Dónde estamos?

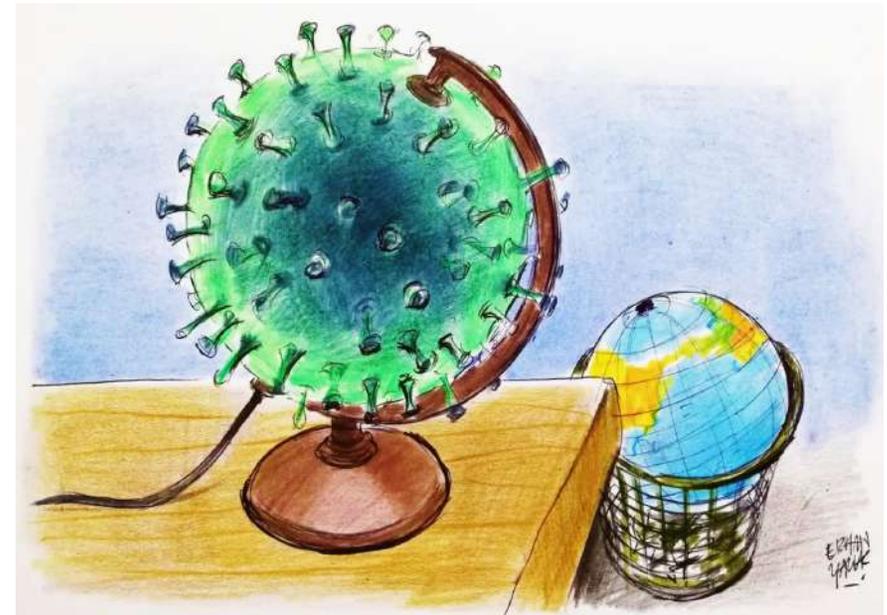




Dónde estamos

Global

- Desescalada gradual del confinamiento en la mayoría de los países desarrollados.
- Intento por volver a una “normalidad” cuyos detalles están por definirse.
- Apoyo de los gobiernos nacionales a las empresas de diferentes tamaños.



Dónde estamos

- Alarma nacional por un mes más (hasta el 12 de junio).
- Aumento del número de contagiados de COVID-19 según las cifras gubernamentales.
- Gobierno aplica un mecanismo de "venta supervisada" a los productos de tres de las principales compañías de alimentos del país.
- Continúa el desconocimiento sobre la operacionalización del apoyo del gobierno a las empresas anunciados en el inicio de la pandemia.
- Agudización de la crisis de los servicios públicos.
- Problema creciente con el suministro de gasolina.



Dónde estamos

Venezuela: algunos escenarios

- **Empresas que se van a extinguir**, por tanto deben buscar la manera de finalizar las relaciones establecidas con el menor riesgo posible.
- **Empresas que continuarán suspendidas**, revisar los acuerdos por la disminución significativa del flujo de caja.



Dónde estamos

Venezuela: algunos escenarios

- **Empresas que se mantiene operativas bajo la modalidad de Teletrabajo**, firma los acuerdos (contenido, alcance, monitoreo)
- **Empresas que requieren trabajo presencial**, modificar las condiciones de trabajo y notificaciones de riesgos asociados a los requerimientos de bioseguridad que responda al marco técnico que está por publicarse.



Venezuela: una realidad paralela



¿Qué podemos hacer?



¿Qué podemos hacer?

Aprendizajes a partir de la crisis desde el ámbito global

- Las organizaciones están revisando y repensando sus modelos y estrategias de negocio.
- Mayor participación de las Direcciones de RRHH en las decisiones de las organizaciones.
- **Cambios del juego:** de la retribución monetaria a un mayor énfasis en los beneficios para la salud y el bienestar de los colaboradores.
- **Gestión de crisis:** necesidad de formalizar y definir un grupo de trabajo destinado a gestión de crisis,

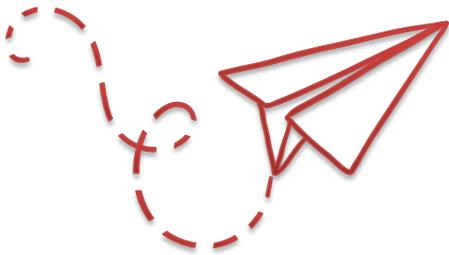


Adaptado de Lewis Nicole (2020): HR Managers Rethink Their Role During the Coronavirus Pandemic

¿Qué podemos hacer?

Aprendizajes a partir de la crisis desde el ámbito global

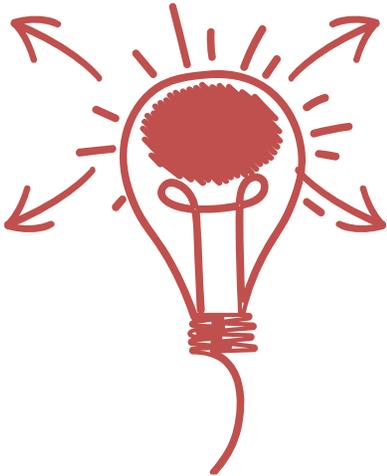
- **Alineamiento:** para las empresas con oficinas en diferentes localidades geográficas, mayor comunicación y alineamiento los con la oficina central (por ejemplo, en el caso COVID-19 esto hubiese permitido compartir experiencias en ambos sentidos). Es necesario estar sincronizados y que los esfuerzos se dirijan hacia las cosas que necesitan atención.
- **Atención al bienestar emocional de los empleados:**
 - Algunas organizaciones como Accenture, por ejemplo, contaban con un Programa Global "Thriving Minds" que parte del principio que la salud emocional está conectada con la productividad. Este ha sido un pilar para que la organización proporcione estrategias a los colaboradores para lidiar con la ansiedad, el estrés y la soledad.
 - Aumento masivo de plataformas digitales diseñadas para abordar el estrés, la ansiedad y otros problemas de bienestar mental.
 - Incremento de seminarios web sobre temas como la gestión del aislamiento, la soledad, y el mantenimiento de un estilo de vida saludable durante los momentos estresantes.



Adaptado de Lewis Nicole (2020): HR Managers Rethink Their Role During the Coronavirus Pandemic

¿Qué podemos hacer?

Aprendizajes a partir de la crisis desde el ámbito global



● **Otras prácticas relacionadas con el bienestar:**

- Pausas entre las horas de trabajo establecidas (para caminar, para cuidar el jardín).
- Iniciativos para los hijos de los empleados (por ejemplo, lecturas de cuentos en línea).
- Promoción de espacios de esparcimiento

● **Gestión del despido:** “la máxima por ahora es proporcionarles a los empleados la información que puedan manejar razonablemente”.

Adaptado de Lewis Nicole (2020): HR Managers Rethink Their Role During the Coronavirus Pandemic

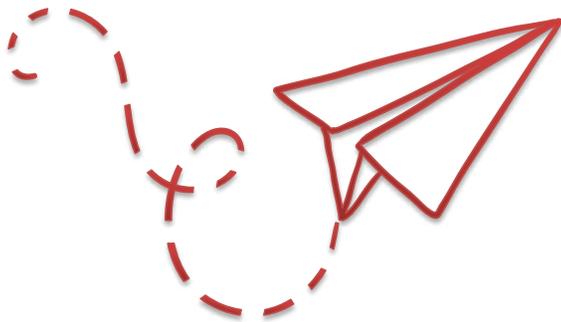
¿Qué podemos hacer?

Aprendizajes a partir de la crisis desde el ámbito global

● El trabajo remoto llegó para quedarse

- Actualizaciones de las políticas de trabajo remoto para ofrecer diferentes horas de trabajo y proporcionar un tipo de flexibilidad no propuesto a los trabajadores con anterioridad.
- Equipos de IT alineados para crear soluciones rápidas, comprar equipos y proporcionar acceso remoto de la manera más rápida posible.
- Los equipos de tecnología trabajaron rápidamente para crear soluciones, comprar equipos y proporcionar acceso a nuestros sistemas de forma remota.
- Formación y capacitación para que los gerentes puedan trabajar con sus colaboradores desde su casa de la mejor manera posible.
- Formación permanente en cuanto a las habilidades y capacidades para desarrollar el trabajo remoto.

Adaptado de Lewis Nicole (2020): HR Managers Rethink Their Role During the Coronavirus Pandemic



¿Qué podemos hacer?

La otra cara de la moneda: retos y alertas

- RRHH tiene el desafío de construir relaciones (esta es parte de sus funciones y fortalezas) ante los cambios en la naturaleza del trabajo y de su propio rol.
- El trabajo remoto actual no es el de costumbre (niños en casa con asignaciones escolares, imposibilidad de trasladarse, etc.). Por ello, no necesariamente, el trabajo remoto que enfrentaremos post-pandemia tenga las mismas características.
- Cuidado con el *micromanagement* en este entorno virtual. Este tendrá consecuencias en la marca del empleador y por consiguiente en la atracción y retención del talento en el futuro (Marca del Empleador).

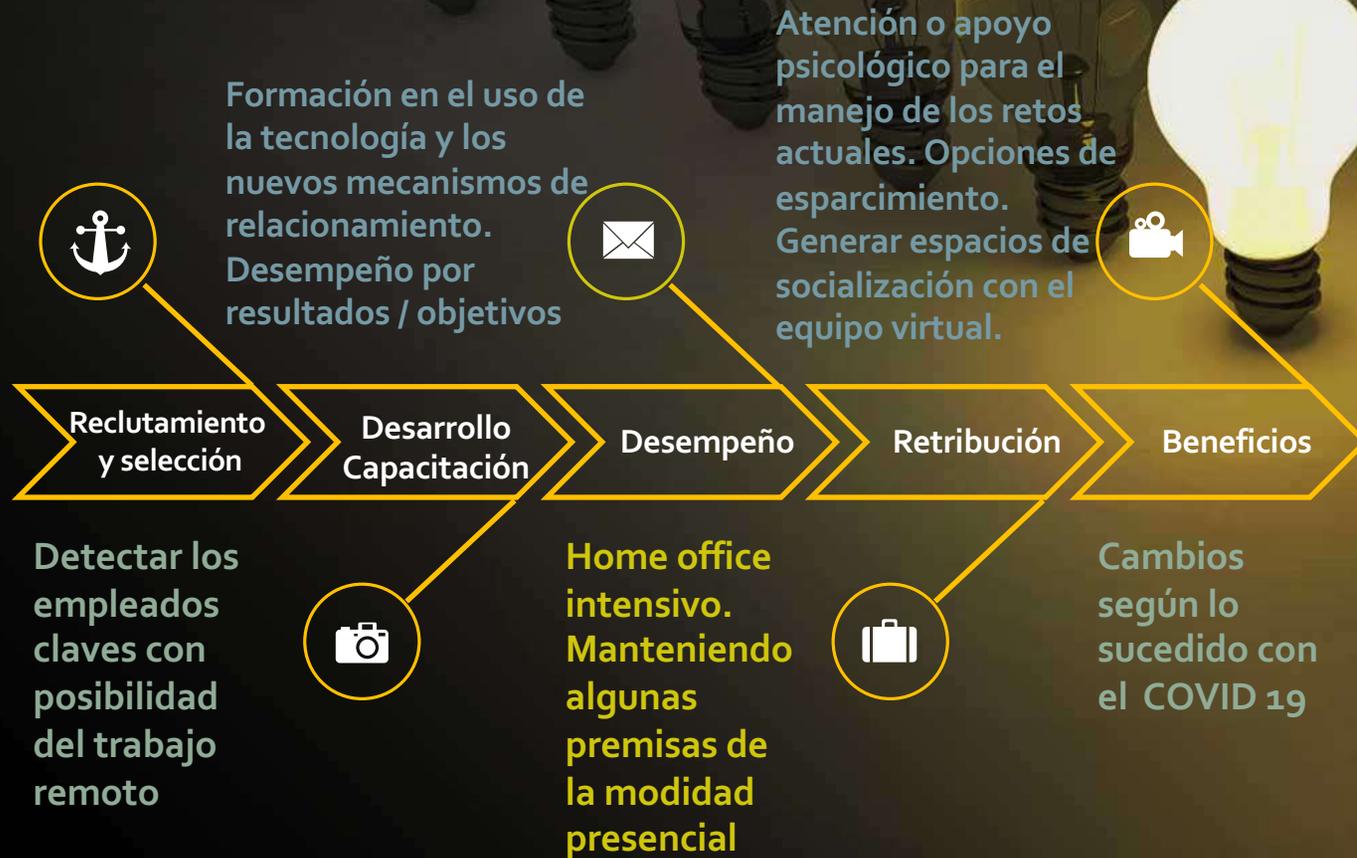


Adaptado de Lewis Nicole (2020): HR Managers Rethink Their Role During the Coronavirus Pandemic

Gestión del talento

Segundo período

Primeros 30 – 45 días aprox.



Tareas pendientes en la gestión del talento



Sesión de preguntas





**"El secreto para salir
adelante es
simplemente
empezar"
Mark Twain**





Datos de contacto

Patricia Monteferrante

Correo:
patricia.monteferran@iesa.edu.ve



Datos de contacto

Susana Chu

Correo:
susana.chu@iesa.edu.ve



Datos de contacto

Jair De Freitas

Correo:
jdefreitas@lablabor.com.ve

SÍGUENOS



IESA.gerencia



@iesa



@confiltroiesa

