

Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA
Recursos Humanos-Julio 2018**

Conversatorio sobre principales aspectos de la gestión de Recursos Humanos en Venezuela.

La dinámica para el mes de julio fue un poco diferente a la acostumbrada en el Comité de Recursos Humanos de la Cámara, realizándose así un conversatorio entre los presentes sobre los principales aspectos en el sector.

Algunos de los puntos tratados fueron:

Pólizas de seguro /Seguros Médicos.

Sin duda alguna, la hiperinflación hace que tener un seguro que efectivamente cubra la emergencia médica a una persona resulte prácticamente imposible, donde no solo es el empleado el principal afectado, sino también la empresa, ya que se ve en muchas ocasiones imposibilitada de brindarle el apoyo a sus colaboradores.

Mantener una póliza de buen nivel que cubra las necesidades del empleado, resulta muy complejo para las empresas hoy en día. Los altos costos de las primas de seguros obligan a la consideración de diferentes opciones en este tema.

Alguna de las opciones que están tomando las organizaciones se refiere a tomar una póliza básica con revisión trimestral sobre la cobertura que esta posee.

Aquellas empresas que no pueden recurrir a estas opciones, elaboran fondos cuyo propósito exclusivo es la protección de sus empleados al momento de una emergencia médica, donde se cubre la totalidad de los gastos, si no la mayoría de los mismos que tiene el afectado.

También, en pro de proteger la salud de sus empleados, son muchas las empresas que consideran un pilar fundamental la medicina preventiva mediante jornadas de salud dentro de las empresas para sus empleados (y familiares directos en pocos casos), disminuyendo así el riesgo de tener emergencias de gran envergadura y mayores costos que pudieron haberse evitado.

Talento Humano.

Hablando un poco sobre las principales estrategias y tendencias en cuanto a la retención del talento, así como proyectos destinados a la protección social de los empleados, son muchas y muy variadas las alternativas que las empresas aplican. Todo depende del campo de acción que tiene la organización y qué tan creativa sea esta.

En este punto, alguno de los aspectos que destacaron fueron:

- Atención y gesto especial a los empleados que han apoyado a la empresa en momentos críticos a lo largo de su historia. Esto como un agradecimiento hacia ellos, no solo por su trabajo en sentido estricto, sino también por la lealtad hacia la organización.
- Identificar a las personas en cargos claves mediante el uso de matriz de riesgo. Esto, permite a su vez ayuda a determinar quién tiene alguna intención de irse del país y quién tiene la intención de quedarse y seguir trabajando en la organización.

Esta herramienta ayuda a realizar una estrategia mejor y más alineada con la realidad que atraviesa la empresa en este momento, así como contribuye a conocer a los empleados de una manera más cercana.

- La customización de beneficios es algo que resulta prácticamente obligatorio realizar, no todos los empleados tienen la misma motivación y no todos tienen las mismas necesidades.
- Los empleados ya no solo resultan los beneficiados de las políticas de la empresa, también sus familiares directos forman parte de los receptores de esos proyectos sociales que pueda tener la empresa.
- Fondos de ayuda para los trabajadores, no limitativo a emergencias médicas, sino a aquello que el trabajador necesite (dentro de unos lineamientos de uso dictados por la organización).
- Bolsas con alimentos y alianzas con supermercados, distribuidores de alimentos y charcuterías.
- Cobertura de los estudios de los hijos de los empleados. Puede ser total o parcial dependiendo de la disponibilidad financiera de la empresa, así como el cumplimiento de requisitos como el rendimiento académico, ingreso de los padres, y zona donde viven para proporcionar la beca.
- En materia de reclutamiento y captación de talento, la estrategia se orienta a contratar recién graduados y pagarle los estudios para que tomen experiencia (cursos de ampliación por ejemplo).

Compensación y beneficios

En materia de compensación y beneficios la creatividad junto con la disponibilidad financiera de la empresa dictan la pauta.

El aumento de sueldo de manera de manera trimestral (e incluso mensual), junto con el aumento de bonos, cestatickets, creación de bonos por diferentes motivos (transporte, por asistencia perfecta, rendimiento, proyectos y entregables realizados, etc.) junto con el adelanto de utilidades son el pan de cada día para las empresas.

Ausentismo laboral derivado de la crisis de transporte público.

La crisis que atraviesa el transporte público afecta de manera importante a los trabajadores de todas las empresas del País. Ante ello, la flexibilización de horario, el trabajo desde casa, bonos de transporte, transporte privado, y pago por entregables son algunas de las estrategias que aplican las empresas para facilitar el traslado de los empleados hasta sus lugares de trabajo.

Daniela Oropeza
Gerencia Corporativa de Comités e Información