

Diapositiva N° 1

**Gestión y desarrollo de los recursos humanos en las empresas
en Viet Nam – Política y Retos**

Presentado por

Nguyen Manh Trung

Ministro de Información y Comunicaciones de Viet Nam

Coventry, julio de 2008

Diapositiva N° 2

Resumen

- Población activa
- Situación de la gestión de recursos humanos
- Marco reglamentario
- Temas/Retos
- Influencia de la cultura de Viet Nam
- Repercusiones de la OMC y la economía de mercado
- Recomendaciones

Diapositiva N° 3

Población activa

- Viet Nam tiene una gran población activa (unos 44 millones de personas de un total de 85 millones de habitantes)
- Una mano de obra joven (el 47% de la población del país tiene edades comprendidas entre 19 y 29 años)
- Una elevada tasa de alfabetización comparada con otros países en desarrollo
- Población muy trabajadora y deseosa de aprender nuevos métodos

Diapositiva N° 4

Situación de la gestión de recursos humanos

- Distintos tipos de empresas tienen diferentes estilos de gestión de los recursos humanos:
 - empresas públicas
 - empresas en las que el Estado posee el 51%
 - empresas con menos del 50% en manos del Estado/empresas públicas

Diapositiva N° 5

Situación de la gestión de recursos humanos (*continuación*)

- Empresas públicas:
 - la contratación la decide a menudo el Director General y siempre viene muy influenciada por su opinión
 - esta influencia normalmente se traduce en intereses personales en vez de atender las necesidades de la empresa
 - la promoción y la ocupación de puestos clave también es decidida y determinada por los intereses personales del Director General
 - la remuneración y los salarios están limitados a los niveles establecidos para los funcionarios públicos y vienen impuestos por el Gobierno
 - las dimisiones son muy raras y difíciles

Diapositiva N° 6

Situación de la gestión de recursos humanos (*continuación*)

- Las empresas cuyo 51% es propiedad del Estado pueden subdividirse en:
 - las que tienen accionistas influyentes y poderosos no controlados por el Estado que intervienen directamente en la gestión diaria: la gestión de los recursos humanos es innovadora y orientada hacia el mercado
 - las que tienen accionistas no influyentes: la gestión de recursos humanos es muy similar a la de las empresas públicas

Diapositiva N° 7

Situación de la gestión de recursos humanos (*continuación*)

- Las empresas con menos del 50% en manos del Estado/empresas públicas pueden subdividirse en:
 - verdaderas empresas públicas ya establecidas: la gestión de recursos humanos ha mejorado y se organiza de manera profesional
 - empresas públicas de nueva aparición: fuerte motivación par alcanzar el profesionalismo en el sistema de gestión de recursos humanos, sin embargo, existe una limitación en la capacidad y competencia del equipo de recursos humanos. No obstante hay buenas perspectivas
 - aún quedan empresas privadas con un nivel de capital muy bajo: la gestión de recursos humanos aún se encuentra en una etapa primaria, la reglamentación y el reglamento disciplinario de los recursos humanos están escasamente definidos y la productividad es baja.

Diapositiva N° 8

Marco reglamentario en la gestión de recursos humanos

Existen diferentes requisitos reglamentarios para el sector público y el sector privado

Diapositiva N° 9

Marco reglamentario en la gestión de recursos humanos (*continuación*)

- La gestión de recursos humanos en las empresas públicas: sujeta a leyes laborales, a la ley de seguridad social y a las directrices asociadas. Además existe un conjunto de reglas que controlan la gestión de recursos humanos especificado para las empresas públicas: un sistema de calificación de trabajos fijo y de acuerdo a un cuadro de salarios fijo, reglas y condiciones fijas para cualquier ascenso, procedimientos disciplinarios complicados y engorrosos, etc.

Diapositiva N° 10

Marco reglamentario en la gestión de recursos humanos (*continuación*)

- Gestión de recursos humanos en empresas privadas: también sujeta a las leyes laborales, a la ley de seguridad social y a las directrices conexas. Salvo en lo referente a estas leyes y reglamentos y al mínimo nivel salarial estipulado por el Gobierno, las empresas privadas pueden fijar sus propias políticas de recursos humanos y la relación entre patrones y empleados viene establecida fundamentalmente por los contratos de trabajo.

Diapositiva N° 11

Marco reglamentario en el desarrollo de recursos humanos

- Viet Nam está elaborando un Plan Principal para el desarrollo de recursos humanos que entrará en vigor en 2020 y cuyo objetivo es que el 40% de los jóvenes reciban una capacitación vocacional y el 2% sigan estudios universitarios
- Nueva ley de educación introducida en 2005: igual reconocimiento de las escuelas públicas y privadas
- Esquema de créditos recientemente introducido a efectos de financiar la educación

Diapositiva N° 12

Retos

- Baja calidad y poca capacitación de la mano de obra
- Capacidad y experiencia muy limitada en el sector de gestión de recursos humanos
- Baja calidad del sistema de educación, muy deficiente y muy alejado de los conocimientos prácticos exigidos por el mercado

Diapositiva N° 13

Retos (*continuación*)

- Leyes y regulaciones laborales pragmáticas
- Las empresas públicas no pueden aplicar medidas disciplinarias estrictas tales como el despido
- Política de remuneración estática que no supone ningún incentivo. La remuneración/salario no está relacionada con la productividad y los resultados y, por consiguiente, no incentivan al personal a mejorar tanto sus conocimientos técnicos como su productividad

Diapositiva N° 14

Retos (continuación)

- La promoción profesional normalmente no es transparente
- Escasez de mano de obra cualificada, lo que da lugar a numerosos cambios de trabajo entre el segmento de trabajadores cualificados
- Mala planificación de las necesidades de capacitación

Diapositiva N° 15

Influencia de la cultura vietnamita

- La mayoría de la mano de obra procede de zonas rurales y, en consecuencia, tiene escasa disciplina: llega tarde al trabajo y a las reuniones, actitud pasiva, individualismo (con respecto a los equipos de trabajo), etc.
- En las promociones laborales sigue primando la antigüedad en vez de la capacidad y los conocimientos. Para un joven directivo es difícil controlar y dirigir a un miembro del equipo de mayor edad

Diapositiva N° 16

Influencia de la cultura vietnamita (*continuación*)

- Se sigue dando más importancia a la titulación que a las capacidades y la experiencia, lo que da lugar a que existan muchos trabajadores con un elevado grado de educación y pocos con las capacidades técnicas necesarias
- Se prefiere y se respeta más a los trabajadores de "cuello blanco" que a los trabajadores de "cuello azul", lo que tiene como consecuencia que las personas aspiren a ocupar puestos de "cuello blanco" y menosprecien a los trabajadores de "cuello azul"
- Se concede gran valor a las actitudes modestas y humildes, lo que supone menos agresividad y competitividad

Diapositiva N° 17

Repercusiones del acceso a la OMC y de la globalización

- Las empresas extranjeras están introduciendo en Viet Nam sistemas de gestión de recursos humanos de clase mundial
- Existe más competencia, lo que obliga a las empresas locales a ser más proactivas y agresivas
- Mejores paquetes de remuneración en las empresas extranjeras han atraído a los trabajadores más cualificados. Ello obliga a las empresas locales a realizar ajustes en sus esquemas de remuneración
- Un sistema de remuneración más adecuado y más flexible para los trabajadores más cualificados alienta a las personas a trabajar más y mejor y a invertir en su propia formación

Diapositiva N° 18

Recomendaciones

- Perfeccionar las leyes laborales y las regulaciones correspondientes no sólo para proteger a los empleados como se hace actualmente, sino también para dar a los patronos la posibilidad y el derecho de tomar medidas disciplinarias
- Simplificar los procedimientos para alentar el establecimiento de más escuelas y universidades privadas

Diapositiva N° 19

Recomendaciones (continuación)

- Reformar la política de gestión de recursos humanos y el marco laboral en las empresas públicas que utilizan en su mayoría mano de obra local
- Establecer un esquema de seguridad social para los trabajadores de manera que las personas puedan concentrar sus esfuerzos en los intereses de la empresa en vez de centrarse en la creación de su propio patrimonio para cuando estén jubilados

Diapositiva N° 20

Recomendaciones (*continuación*)

- Modificar gradualmente la apreciación social de los trabajos de "cuello azul"
- Ajustar y armonizar la cultura de Viet Nam con la actitud agresiva/competitiva/orientada a resultados

Diapositiva N° 21

¡Muchas gracias!

- Preguntas y respuestas
-