

EL RECURSO HUMANO Y EL TELETRABAJO FREN



Noé Castillo Echeverría
Facultad de Ciencias
Administrativas y Económicas

A

pocos días de finalizar el año, puedo observar cómo la pandemia que estamos atravesando desde el 2020, sigue acelerando la transformación en el ámbito empresarial, es aquí donde el recurso humano resulta primordial en las empresas, pues siempre ha sido y seguirá siendo el motor que mueve toda organización.

Las consecuencias de esta pandemia a medida que pasa el tiempo va calando cada vez más, tanto en la economía de los países como en la salud pública, cabe mencionar que este virus ha cobrado muchas vidas en todo el planeta, en el Perú ha desnudado una serie de deficiencias en salud, en economía y gestión empresarial, siendo este último el que ha tenido que adaptarse a la fuerza a esta nueva normalidad o sucumbir ante la misma.



Imagen:

Megustaría compartir algunos aspectos; obviamente que existen muchos más, que considero necesarios para que las organizaciones logren subsistir ante este vendaval llamado Covid 19, puedo mencionar:

TE A LA PANDEMIA

► La piedra angular de toda organización, el recurso humano

La historia nos muestra cómo es que la gestión de recursos humanos ha evolucionado continuamente, dejando de ser solo una función administrativa enfocada en buscar que los colaboradores se sientan bien en la organización a tomar un giro más estratégico. Con este giro se ha obtenido cambios consistentes en la relación entre las áreas estratégicas de las empresas y el recurso humano, pero no todo es color de rosa, debido a que algunos de los cambios no han generado buenos resultados.

La eficiencia de los recursos humanos se estanca por procesos defectuosos y el exceso de burocracia, un nuevo enfoque se orienta hacia un cambio social, tecnológico y económico, lamentablemente esta pandemia ha

destruido cualquier planeamiento que se pudo tener, generando cierres de empresas y desempleo. Este giro que se ha dado en el planeta por el Covid 19, ha generado una nueva normalidad en el mundo y las empresas no son la excepción.

Actualmente dentro de las empresas hay ciertas actividades de recursos humanos que se realizan mejor a través del software de gestión, ya que permite procesos más sencillos, generando una mínima participación del recurso humano, logrando con ello que tanto los jefes y líderes de áreas en las empresas pueden utilizar estos espacios de tiempo con su personal, sin descuidar el enfoque estratégico hacia lo que requieren los colaboradores.



Nito - Adobe Stock

► Hablemos del teletrabajo

Años atrás hablar de trabajo desde casa era casi una utopía; sin embargo, esta pandemia ha obligado a muchas instituciones públicas, privadas, educativas por mencionar algunas, a incluir el teletrabajo como parte de su labor diaria y esto se debe a que aún tomará tiempo para regresar a las actividades presenciales con total normalidad, por tal motivo es necesario que el recurso humano se encamine a un trabajo remoto eficiente, y cuando eso suceda, las video conferencias extendidas por horas, para realizar coordinaciones quedarán obsoletas, puesto que serán innecesarias.

El trabajo desde casa fue implantado con la finalidad de evitar una cercanía entre el personal de trabajo de las organizaciones; es decir, nuestro hogar se convirtió en un centro de operaciones para la mayoría de trabajadores, eso generó una relación muy peculiar

entre la preocupación laboral y la vida familiar, puesto que este último (problemas en casa, hijos, tensión familiar) tienen un impacto en el desarrollo de nuestro trabajo y se ve reflejado a la hora de realizar la gestión de recursos humanos, Es por ello que es necesario crear un manual de recomendaciones para realizar el trabajo remoto, el área de recursos humanos debería diseñar y difundir una serie de actividades, como por ejemplo capacitaciones por psicólogos de cómo manejar el estrés laboral o cómo desarrollar la inteligencia emocional, contar con un espacio idóneo en casa, una buena ventilación, un uso correcto del tiempo, o cómo usar adecuadamente los recursos tecnológicos por parte de los colaboradores a fin de hacer más eficiente y menos estresante el uso de los recursos en casa para realizar el trabajo.



Imagen: gpointstudio - Shutterstock

► Fortalecer la cultura organizacional

Las empresas que han logrado sobresalir en esta crisis, han sido las que han puesto como punto de partida al recurso humano, obviamente compartiendo una misma filosofía y un compromiso con la organización.

Es necesario crear una cultura de trabajo ágil con la finalidad de involucrar al recurso humano y con ello se pueda responder ante los inconvenientes que se puedan presentar de forma rápida. Es básico que el recurso humano tenga una cultura organizacional ya mimetizada, pues si este aspecto no está

fortalecido, será muy difícil adaptarse a los cambios, en otras palabras, si la cultura organizacional no ha funcionado antes de la pandemia, es difícil que funcione ahora y esto se debe a que no es posible cambiar la cultura organizacional de un momento a otro, se puede proyectar para que cambie en el tiempo y poder asegurarnos una transformación paulatina pero siempre teniendo como eje principal a los colaboradores. Cabe mencionar que cada cultura es distinta de otra y es imprescindible que el recurso humano se involucre con esta filosofía de trabajo.

► Buscar el bienestar emocional de los colaboradores



Hace unos días escuchaba acerca del síndrome de Burnout, que viene a ser el desgaste profesional generado por presión en el trabajo y stress, lo cual se ve reflejado en la desmotivación laboral y que ha generado una serie de males psicológicos que dañan el equilibrio emocional de los colaboradores. Por tal motivo, es fundamental que el área de recursos humanos adapte una serie de acciones que encajen al ritmo de vida de los trabajadores en esta nueva normalidad, por ejemplo, elaborar un horario más flexible, capacitaciones sobre cómo manejar el estrés y la ansiedad, actividades recreativas virtuales manejada por expertos, entre otras, a fin de reducir el desgaste en los trabajadores.

► Hablemos de la base legal

En el Perú se decretó la Ley N° 30036, que lo que busca en sí, es brindar un respaldo al trabajo desde casa, dicho de otro modo, actualmente el teletrabajo se fundamenta en una legislación laboral, a fin de evitar inconvenientes en el trabajo y más que todo se quede definido ciertos aspectos que tienen que ver, con la relación entre la organización y el colaborador, como son: horarios laborales, suspensión perfecta (que el estado planteó en su momento), alguna enfermedad durante el desarrollo de las labores

diarias, salarios, despidos, entre otros puntos álgidos que se presentan.

En conclusión, nadie estuvo preparado para afrontar esta crisis sanitaria, muchas empresas cayeron cual guerrero derrotado, otras supieron levantarse de los escombros, mientras que otras tuvieron que reinventarse para poder subsistir, pero en todo ello hay factor clave y es el recurso humano, el cual aprendió y sigue aprendiendo en tiempos de pandemia, por ello es necesario que las organizaciones conozcan

y sepan valorar al recurso humano, brindarles las herramientas necesarias para realizar un trabajo eficiente, buscando en todo momento su bienestar, ayudándolos a reducir el estrés laboral, brindándoles capacitaciones en el uso de nuevas tecnologías, así mismo se debe fortalecer la cultura organizacional, como por ejemplo valores, compromiso, lealtad por mencionar algunos aspectos, a fin de generar confianza tanto en el empleador como en el colaborador.