PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Rosa María Fuchs: Las organizaciones deben priorizar la flexibilidad, el teletrabajo y la salud (física y mental) de los trabajadores

Autor

Comunicaciones CIUP

comunicacionesciup@up.edu.pe

06 octubre, 2023

En el retorno a la presencialidad y el contexto de inflación, ¿la competencia por el talento entre las empresas se ha agudizado o, por el contrario, ya no es tan intensa como antes?

Muchos trabajadores no ven con agrado el retorno a la presencialidad, por el contrario, los intentos de las empresas para volver al paradigma prepandemia están generando incomodidad y una notoria resistencia. Situación bastante comprensible ya que luego de que muchos empleados se adaptaran (en muchos casos forzadamente) a realizar sus labores de manera remota descubrieron muchas ventajas a las que ya se acostumbraron y tratan de mantener. Los departamentos de gestión de personas tienen el reto conciliar las presiones de la dirección general con las exigencias de la fuerza laboral sin que ello afecte los resultados. La inflación, de otro lado, añade otra variable al modelo que afecta una extensa lista de objetivos organizacionales como inversión, crecimiento y cuotas de mercado. Una organización razonablemente seria siempre compite por el talento independientemente de estas y otras variables ya que entienden que el capital humano es clave en todos los procesos, pero ahora tanto el retorno a la presencialidad como la inflación exigen replantear los perfiles para que encajen satisfactoriamente con las exigencias actuales. Cada organización requiere una mezcla única de habilidades, experiencia y creatividad y, además, es consciente de que a juzgar por el incontenible avance de la tecnología la virtualidad inevitablemente se seguirá abriendo paso como un estándar y este será un criterio clave tanto en la elaboración de los perfiles como en la lucha por conseguirlos y retenerlos. Me atrevería a decir que para la generación Z (que es la más joven en el mercado laboral) es relevante que se considere la posibilidad del teletrabajo. Es un factor decisivo para que decidan aceptar o permanecer en un trabajo. En todo caso, contemplar la flexibilidad laboral es un punto a favor para decidir por una organización.

¿Cuál será el impacto de la inflación y la desaceleración económica en las políticas de beneficios laborales de las empresas peruanas?

Inflación y desaceleración económica son viejos amigos y no es la primera ni la última vez que los ejecutivos empezarán a llenar sus agendas con reuniones para definir acciones. Una vez más, dependiendo de los sectores en las que se desarrollen las organizaciones, el impacto de estos jinetes será diferente en sentido general y al interior de cada departamento. Los ejecutivos vértice tendrán que reflexionar si encaran la situación a la antigua (recortando presupuestos, recortando personal, experimentando con los precios, jugando temerariamente con la calidad) o recurren a la creatividad y se las ingenian para afrontar la situación. En el caso particular de los beneficios laborales, los que la ley exige se mantendrán, pero la situación es diferente con las prestaciones voluntarias (que suelen ser parte del paquete de atractivos que logran que una organización destaque entre otras) que sí se pueden reconfigurar. Luego de la pandemia los temas que se priorizan son la flexibilidad en horarios, la posibilidad de teletrabajar, apoyo en temas de salud y el ofrecer alternativas para cuidar la salud mental de los trabajadores.

¿Cómo ha cambiado el concepto de bienestar en las políticas laborales de las empresas tras la pandemia, se ha ampliado a un bienestar mental, económico y de diversas perspectivas, o aún está reducido a un bienestar enfocado en facilidades laborales?

El concepto de bienestar, más que cambiar, se ha ampliado porque el escenario también se ha expandido. El paradigma actual ha trasladado una parte de la oficina y de sus quehaceres al hogar, a la autopista, los cafés y, en general, a cualquier rincón con una buena señal de Internet y un espacio para acomodarse, encender una cámara o «asistir» a una reunión de emergencia. Desde detalles tan olvidados como la ergonomía de un teclado hasta algo mucho más complejo como el balance trabajo-vida, las empresas han empezado a rearmar los rompecabezas del bienestar laboral. Naturalmente esto rebaza las fronteras de las tradicionales facilidades laborales y nos lleva a pensar en este futuro prematuro en el que el foco ya no es el trabajador sino la persona. Siempre debió ser así, pero en estos días las organizaciones además de guiar sus marcas al teatro de operaciones de la competencia por cuotas de mercado, deben tomar las precauciones necesarias para que sus colaboradores se mantengan más motivados, con ganas de quedarse y protegidos contra el burnout. La salud mental ha pasado a ocupar un rol fundamental en las organizaciones. Se ha tomado mucha conciencia de que debemos velar por aspectos como el manejo del estrés. Las empresas están implementando programas con actividades que permiten que los trabajadores se relajen o realicen alguna actividad física. Considero que lo más importante es que a la salud mental se le preste atención y se trabaje sobre ella. Por mucho tiempo permaneció oculta, incluso por parte de los trabajadores por temor a ser estigmatizados.