PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Una mirada al Fenómeno El Niño desde la Gestión de Personas, por Rosa María Fuchs

Autor

Rosa María Fuchs

fuchs_rm@up.edu.pe

31 octubre, 2023

Además de atraer, desarrollar y retener, el área de Gestión de Personas también cumple con la gran responsabilidad de proteger el talento de la organización. Esta función puede ir más allá de establecer normas de seguridad en el trabajo. Incluso una de las últimas tendencias a escala mundial es proteger la salud mental de los trabajadores y existen situaciones que pueden generar mucho estrés en nuestros equipos de trabajo.

Han transcurrido cuarenta años y en la memoria de muchos aún se mantienen los recuerdos del El Niño de 1983. Desde hace unos meses se ha activado nuevamente una alarma general por la llegada de El Niño. No existe certeza ni de la magnitud ni del nivel de daños que este pueda generar. Lo cierto es que las organizaciones pueden ser parte de una red nacional de acción que contribuya a minimizar sus impactos negativos. Aprender a convivir con El Niño implica, además de las acciones de las autoridades, las iniciativas de las organizaciones a través de sus áreas de Gestión de Personas.

¿Cómo puede involucrarse el área de Gestión de Personas?

Dependiendo del tamaño de una organización, de su ubicación y del alcance físico de sus operaciones, esta puede ser una pieza estratégica muy eficiente para enfrentar la crisis y minimizar la magnitud de los daños en lo económico, social y sanitario. El apoyo que se puede ofrecer no tiene límites y es, en general, voluntario, pero puede manifestarse en acciones que pueden ir desde habilitar (o incrementar) botellones de agua para atender posibles cuadros de deshidratación, hasta apoyo logístico, sanitario y financiero a las familias de los trabajadores que se vean más afectadas. Entre muchas acciones que se podrían desarrollar, presentamos cuatro que nos parecen relevantes.

1. **Informar, sensibilizar, educar**

Quizá el ciudadano promedio no puede estar al día respecto a este tipo de fenómenos y sus consecuencias. Las áreas de Gestión de Personas pueden habilitar en sus sistemas medios para informar constantemente. Difundir alertas, pronósticos, enlaces a páginas de SENAMHI, etc., serán medidas muy útiles. Un informe técnico típico suele ser complicado y eso erosiona su utilidad: hay que digerir la información y graficarla para hacerla más amigable. Planificar una o más reuniones en las que se invite a especialistas y explique el problema, sus consecuencias, etc. puede ser parte de un paquete integral de acciones. Estas iniciativas hay que ejecutarlas con responsabilidad, sin sobrevalorar ni subvalorar los hechos. Exponer la realidad de manera confiable y comunicar oportunamente será apreciado por los empleados.

2. **Flexibilización de horarios y teletrabajo**

Uno de los aprendizajes que nos dejó la pandemia del COVID-19 fue que se puede trabajar a distancia sin perder productividad. En muchas zonas del país se generarán problemas de transporte que dificultarán el desplazamiento de los colaboradores a sus centros de trabajo. En los casos más extremos, sus viviendas se verán seriamente afectadas y muchos tendrán que quedarse a cumplir labores de limpieza, reconstrucción o atención de heridos. Para ellos sería un gran alivio poder trabajar desde casa e incluso manejar horarios más flexibles. Estas facilidades serán muy apreciadas.

3. **Apoyo a los colaboradores y a sus familias**

Una buena práctica desde Gestión de Personas es mantener información actualizada sobre los trabajadores: miembros de la familia, edades, ubicación de la vivienda, estado de salud. De esta manera se podrá monitorear el caso de cada trabajador y su familia en una emergencia. Asimismo, si la organización dispone de ingenieros, psicólogos, médicos, abogados, es una excelente oportunidad para ofrecerlos a disposición de sus colaboradores, en especial de aquellos que se vean más afectados. Generar campañas de apoyo entre los trabajadores para los propios colaboradores o para zonas afectadas es otra función que se puede cumplir. Seguramente brindar acompañamiento psicológico a los más afectados será necesario. Si la responsabilidad social empieza por casa es buen momento de llevar esta idea a la práctica.

4. **Anticipar: El Niño regresará**

Aprender a convivir con El Niño no se reduce a reaccionar algunas semanas antes. En épocas de mayor tranquilidad hay más serenidad y creatividad para prepararse. Los últimos cuarenta años hemos adquirido mucha experiencia, hay una valiosa cantidad de conocimiento tácito que se puede incorporar al conocimiento explícito de la organización. El área de recursos humanos puede sistematizar esta

información y utilizarla como insumo para planificar el siguiente plan de emergencias.

Recordemos que se puede ver la riqueza de una organización en sus estados financieros, en los valores de sus acciones en bolsa y en sus cuotas de mercado, pero su grandeza se observa en el trato que brinda a sus trabajadores. Saber anticipar y actuar ante las crisis en favor de los empleados es una tarea en la que Gestión de Personas es protagonista para movilizar el apoyo de todos los miembros de la organización a los más afectados.