



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

una diferencia en la organización. Además, las empresas satisfacen necesidades y tienen que ser también rentables. En esta búsqueda de rentabilidad, de crecimiento y diferenciarse de otras, son las personas las que marcan esa diferencia, lo cual puede ser una ventaja competitiva", sostiene.

En la crisis sanitaria, el capital humano ha sido fundamental en un panorama marcado por un impacto económico negativo, que afectó de sobremano a las empresas y a sus equipos. De este modo, figuraron también otros desafíos relacionados al día a día de los colaboradores, siendo uno de ellos el distanciamiento físico.

Trabajo remoto

La capacidad de adaptación fue un punto clave para las organizaciones en los momentos más críticos de la pandemia. Resalta en esto la irrupción del teletrabajo, que fue inesperada en la mayoría de los casos y llevó a modificar la forma de trabajar. Sobre ello, Claudia Draghi, Senior Business Partner de Perú 8mil, indica que la adaptabilidad es y será un modo de operación permanente.

"Antes de la pandemia, se hablaba de adaptabilidad en términos de cambiar algo de un año para otro, por ejemplo. Lo que viene ocurriendo en esta transformación de lo virtual a lo híbrido y de este a lo presencial, es la permanente necesidad de adaptabilidad", explica.



Mario Roncal

Jefe de la carrera de Administración de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM)



Rosa María Fuchs

Profesora principal y jefa del Departamento Académico de Administración de la Universidad del Pacífico (UP)

La especialista agrega que es importante que los líderes en las empresas u organizaciones sepan reconocer esa incertidumbre en el futuro. En un escenario nacional como el peruano es determinante, dado que a temas como la pandemia también se añade una constante inestabilidad política, los cuales influyen en el desarrollo de actividades.

"Para mí, más que gestión del cambio, que es esta visión de que hay algo que tenemos que cambiar concretamente, es la necesidad de adaptación permanente a una realidad que va cambiando mes a mes, semana a semana", subraya.

En el capital humano, el teletrabajo fue un gran desafío en lo que respecta a adaptabilidad. Para aquellas organizaciones que apostaron por esta modalidad con anterioridad, vieron en esta una serie de ventajas para el colaborador, aunque con la llegada del Covid-19 también visualizaron algunos factores a mejorar.

"Con la pandemia, he leído informes de consultoras y he tratado de hacer una investigación cualitativa sobre el tema del teletrabajo. En este no se estaba precisamente preparado, por lo que comenzó a tener una influencia no necesariamente positiva en el balance trabajo y vida, que es un punto relevante", manifiesta Rosa María Fuchs.

Y es que, específicamente, el teletrabajo ha puesto a prueba el equilibrio entre la vida personal y la laboral de los miembros de una organización. Si de por sí este balance era indispensable independientemente de una crisis, con la llegada de esta fue más que nunca vital.

"Se busca este equilibrio porque trae bienestar y buena salud mental que también es otra preocupación. El teletrabajo llegó en un ambiente en donde a lo mejor no podías tener límites físicos para concentrarte en tu trabajo (...) una situación más difícil ha sido en el caso de las mujeres que se ocupaban de los estudiantes escolares", dice la docente de la UP.

Para Claudia Draghi, a lo largo de los años, de manera equívoca se ha tenido la percepción de que el ámbito laboral está apartado del personal o familiar de los colaboradores. De esta manera, lo que ha hecho la pandemia

Hablar de meramente empleados y trabajadores sería como estar en una empresa del siglo pasado, cuando definitivamente existían unas estructuras de trabajo distintas.