

Cómo apoyar a sus empleados mientras se recuperan luego de un desastre natural

Por Richard Ottenstein, Ph.D., CEAP, CTS

Las medidas que tome un empleador para apoyar a sus empleados después de un desastre pueden ser positivas tanto para el empleador como para los empleados.

El empleador se beneficia al poner en funcionamiento su empresa lo antes posible. Y además de preservar su empresa, es importante para el futuro de los empleados, ya que les permitirá conservar su empleo. Los empleadores que cuiden del bienestar de sus empleados les darán una fuerte señal, que a su vez ayudará a impulsar un sentido de lealtad y a fortalecer la moral.

Los empleados se beneficiarán al regresar al trabajo lo antes posible, ya que así conservarán su capacidad de ganarse la vida en circunstancias en las que es posible que hayan perdido todos o casi todos sus recursos personales. Saber que su empleador busca su bienestar puede ayudar a incentivar, motivar y levantar el espíritu de un empleado que quizás esté luchando contra las secuelas de un desastre.

Cosas que un empleador puede hacer:

- 1) Hablar con cada empleado para determinar la situación del empleado y su familia.
 - ¿El desastre les impactó directamente?
 - ¿Están a salvo?
 - ¿Tienen vivienda y comida?
 - ¿Tienen recursos familiares que les ayuden en su recuperación?
 - ¿Se han lesionado o tienen algún otro problema de salud?
 - ¿Tienen transporte?
 - ¿Pueden trabajar?
 - ¿Tienen algún medio de comunicación (teléfono celular, acceso a una computadora)?
 - ¿Cómo están sobrellevando la situación los miembros de la familia?
- 2) Si el empleado no tiene vivienda, ¿hay formas de que la compañía pueda ayudarlo?
 - ¿La compañía tiene alguna conexión con recursos de alojamiento que puedan ser de ayuda?
 - ¿La compañía puede ayudar a coordinar un alojamiento temporal?
 - ¿Algún compañero de trabajo puede brindar alojamiento temporal?
 - ¿La compañía puede conectar al empleado con recursos de alojamiento?
- 3) Si un empleado no tiene transporte:
 - ¿La compañía puede coordinar viajes compartidos?
 - ¿La compañía tiene algún vehículo que el empleado pueda usar?
 - ¿La compañía puede ayudar al empleado a acceder a algún medio de transporte público con fondos de emergencia de la compañía?
 - ¿La compañía puede alquilar una camioneta para llevar y traer a los empleados?

- 4) Asuntos relacionados con el pago de salarios:
- ¿Se pagará a los empleados mientras la empresa esté cerrada (una propuesta muy costosa, pero una muy fuerte señal de la importancia que tienen los empleados para la compañía)?
 - ¿El empleado puede recibir sus cheques de pago?
 - Si el empleado no está recibiendo sus cheques de pago, ¿se le puede hacer llegar el pago a través de un método alternativo, como depósito directo, envío del cheque por correo o entrega del cheque en mano a través de otro empleado?
 - ¿Pueden darse anticipos en efectivo a los empleados que tengan una necesidad comprobada?
 - ¿La compañía puede ayudar a los empleados a conseguir beneficios por desempleo, de ser necesario?
 - Si se necesita una suspensión temporal, ¿se puede continuar la cobertura del seguro de salud o la compañía puede ayudar con los beneficios en virtud de COBRA?
 - ¿Puede utilizarse algún otro beneficio de la compañía?
 - *NOTA: Asegúrese de que cualquier apoyo financiero adicional para los empleados se ajuste a las pautas corporativas vigentes o que se creen "políticas corporativas de emergencia" con la aprobación correspondiente.*
- 5) Dónde trabajar:
- Si un empleado no puede trasladarse al trabajo, ¿puede trabajar desde su hogar?
 - ¿Se puede proporcionar una computadora portátil o una tableta a un empleado para que trabaje desde su hogar o su alojamiento temporal?
- 6) Es posible que algunos empleados necesiten trabajar con un horario flexible para poder reunirse con liquidadores de seguros o contratistas, ir a citas médicas, etc.
- Intente que el horario de trabajo sea lo más flexible posible.
 - Aliente a los empleados que no se vieron afectados a trabajar con aquellos que sufrieron un impacto, para garantizar que las actividades necesarias de la empresa estén cubiertas mientras se brindan horarios flexibles a aquellos que lo necesitan.
 - Si la compañía tiene varias sedes, ¿los empleados pueden ser asignados *temporalmente* a otras sedes para cubrir la falta de personal? *La idea es preservar los empleos de las personas que trabajen legítimamente para recuperarse del desastre.*
- 7) Ropa, uniformes, etc.
- Si hay determinados códigos de vestimenta, ¿pueden flexibilizarse? Si los empleados han perdido sus pertenencias, ¿se les puede proporcionar ropa para trabajar? Entregarles a los empleados camisetas con el logotipo de la compañía (teniendo una cantidad suficiente para entregar camisetas nuevas todos los días) realmente puede servir para levantarles la moral.
 - Si la compañía vende o produce ropa, ¿se puede entregar a los empleados que lo necesiten la ropa de segunda mano, los excedentes, etc.?
- 8) Comida, agua, medicamentos de venta sin receta, etc.: Es posible que algunos empleados tengan dificultades para conseguir productos básicos, como comida, agua, medicamentos y artículos de tocador. Para abordar las necesidades de alimentos básicos de los empleados:
- De ser posible, proporcione una comida en cada turno.
 - Organice una "despensa de alimentos" donde los empleados que lo necesiten puedan tomar lo necesario. Quizás la despensa de alimentos pueda abastecerse con fondos de la compañía y aportes de empleados.
 - Para los empleados que no tengan movilidad, los suministros podrían ser entregados por un empleado voluntario.
- 9) Reubicación: En algunos casos, es posible que sea necesario reubicar a un empleado o una instalación. Analice de qué maneras puede usted, como empleador, ayudar en la reubicación:
- ¿La compañía tiene una instalación o afiliada similar donde pueda transferir al empleado?

- ¿La compañía puede ayudar a facilitar la transferencia?
 - ¿La compañía puede ayudar al empleado a buscar un trabajo nuevo o temporal?
 - ¿La compañía puede brindar servicios tales como capacitación laboral o la elaboración de un currículum?
- 10) Aspectos emocionales: Las reacciones emocionales de los empleados y sus familias pueden representar un problema significativo después de un desastre. Es importante que comprenda que las reacciones emocionales son normales y quizás vea que los empleados reaccionan de manera diferente a lo habitual. Algunas reacciones comunes incluyen:
- Tristeza, llanto
 - Sentirse nervioso, molestarse con facilidad
 - Preocupación, ansiedad
 - Pánico
 - Ansiedad por la posibilidad de futuros eventos climáticos
 - Si le preocupan las reacciones de un empleado, consulte al EAP y quizás pueda incentivar al empleado para que busque ayuda del EAP o de otros recursos de apoyo para la salud mental. **TÓMESE EN SERIO CUALQUIER AMENAZA DE UN EMPLEADO DE DAÑARSE A SÍ MISMO O DAÑAR A LOS DEMÁS.** Busque ayuda de inmediato si esto ocurriera.
- 11) ¡Acuérdese de los empleados menos visibles!
- 12) ¡Aproveche sus conexiones y sus recursos corporativos!
- 13) Si su compañía y sus empleados están a salvo, trabaje con sus empleados para analizar cómo pueden usar las capacidades y los recursos de la compañía para ayudar a las comunidades afectadas.
- 14) Recuérdeles a los empleados elegibles que tienen sus beneficios del EAP y alíentelos a usarlos. Si es gerente, utilice los recursos del EAP.