

Usuario

Contraseña

ENTRAR

[¿Olvidó su contraseña?](#) Recordar contraseña[PORTADA](#)[COYUNTURA EMPRESARIAL](#)[MANAGEMENT](#)[MK Y VENT/](#)[VER REVISTAS](#)

Liderazgo en tiempos de crisis

Compartir:

Liderazgo en tiempos de crisis

14-4-2020 | Irene Ruiz De Valbuena

La crisis del coronavirus plantea a las empresas un escenario de incertidumbre y desasosiego en el que sus directivos tienen que tomar decisiones que condicionaran el rumbo de las compañías y repercutirán en directamente en todos sus stakeholders: trabajadores, clientes y accionistas.



Las graves

consecuencias sanitarias que está provocando el Covid-19, y las económicas, cuyas dimensiones aún se desconocen, están llevando a muchas empresas a tomar decisiones con las que puedan aportar su granito de arena. La responsabilidad social corporativa está ahora más presente que nunca en muchas de las iniciativas de las grandes compañías. Entre los muchos ejemplos, está la automovilística SEAT, que se ha volcado en fabricar respiradores para los hospitales españoles en sus plantas de producción, MAPFRE, que ha donado 5 millones de euros para la investigación en la COVID-19, o Linea Directa, que ha

[Privacidad](#)

Usuario	Contraseña	
<input type="text"/>	<input type="password"/>	ENTRAR
¿Olvidó su contraseña?	<input type="checkbox"/> Recordar contraseña	

[PORTADA](#)[COYUNTURA EMPRESARIAL](#)[MANAGEMENT](#)[MK Y VENT/](#)[VER REVISTAS](#)

Liderazgo en tiempos de crisis

Compartir:

Europeo de suprimir el reparto de dividendos de los resultados de 2019 y 2020 para preservar el capital, con el aviso de que se podrían tomar medidas contra aquéllos que no lo hicieran. En este contexto, tanto el Banco Santander como Bankia, CaixaBank, ING o Liberbank, han reducido o cancelado la retribución a sus accionistas.

También los propios directivos se han bajado el sueldo. Ana Botín, presidenta del Banco Santander y José Antonio Álvarez, consejero delegado de la entidad, han reducido a la mitad su remuneración y un 20% la de los consejeros no ejecutivos. Por su parte, el presidente de Iberia, Luis Gallego, también ha anunciado que se reduce el sueldo un 50%, aunque ello no ha impedido que la aerolínea se vea obligada a presentar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), si bien se ha comprometido a complementar el salario de los empleados afectados por él. Sí han evitado, por el momento, la presentación de un ERTE en Inditex, que asumirá con sus recursos financieros el sueldo de toda su plantilla en España. Además, el consejo de administración del gigante textil ha tomado la decisión de rebajar a la mitad la retribución variable de su presidente, Pablo Isla, su consejero delegado, Carlos Crespo, y de los 21 altos directivos de la firma.

Este tipo de medidas, señala **Susana Marcos**, socia directora de PeopleMatters, en grandes empresas, donde los costes principales no son los de los sueldos de los directivos, puede considerarse una 'buena iniciativa'. Pero, añade, "para muchos, pequeñas y medianas empresas, es bastante más que una 'buena idea'; es un imperativo de negocio, aunque estos directivos no salen en los titulares". A pesar de ello, Marcos destaca que "es un síntoma de un avance en las prácticas de gestión de personas y de la retribución en particular".

En este sentido, **Ignacio Mazo**, Director de la Unidad de Liderazgo y Management de BTS, explica que las empresas son cada vez más conscientes del riesgo reputacional y del impacto de no ser una empresa responsable. "Por eso esperamos que, en especial las empresas grandes, sigan tomando medidas que vayan en beneficio de la sostenibilidad y el mantenimiento de los puestos de trabajo" puntualiza.

De hecho, desde hace tiempo el compromiso de las empresas con las necesidades sociales se ha convertido en un valor esencial para atraer y fidelizar clientes. Así lo puso de manifiesto la Business Round Table en agosto de 2019. Esta agrupación de las principales empresas estadounidenses, elaboró un breve documento señalando que las empresas deben crear valor para los clientes, invertir en los empleados, fomentar la diversidad y la



[Privacidad](#)

Usuario

Contraseña


ENTRAR

[¿Olvidó su contraseña?](#) Recordar contraseña[PORTADA](#)[COYUNTURA EMPRESARIAL](#)[MANAGEMENT](#)[MK Y VENTAS](#)[VER REVISTAS](#)

Liderazgo en tiempos de crisis

Compartir:

Los líderes deben ser capaces de absorber la incertidumbre, planificar escenarios futuros y transformar rápidamente la estructura de la organización para poder adaptarla con rapidez. La agilidad en la toma de decisiones en estas circunstancias es vital, pero también “la empatía, la valentía y la generación de confianza”, añade **Mazo**. Y para poder generar esa confianza y seguridad en los empleados, es necesaria una comunicación eficaz y constante. En este sentido, para **Marcos** es imprescindible que los directivos sean capaces de “mantener canales de comunicación donde la información sobre lo que se sabe, lo que no se sabe o lo que se está trabajando fluya con transparencia y honestidad hacia todos y cada uno de los empleados”.

 Opinar (0)

Queremos saber tu opinión

Nombre**E-mail (no será publicado)****Comentario** [Conozco y acepto las condiciones sobre protección de datos](#)

Wolters Kluwer no se hace responsable de las opiniones vertidas en los comentarios. Los comentarios en esta página están moderados, no aparecerán inmediatamente en la página al ser enviados. Evita, por favor, las descalificaciones personales, los comentarios maleducados, los ataques directos

[Privacidad](#)

Usuario

Contraseña

ENTRAR

[¿Olvidó su contraseña?](#)

Recordar contraseña

[PORTADA](#)

[COYUNTURA EMPRESARIAL](#)

[MANAGEMENT](#)

[MK Y VENT/](#)

[VER REVISTAS](#)

Liderazgo en tiempos de crisis

Compartir:

