

Aceptar

OPINIÓN ORH

Preparar a las personas para ejecutar la recuperación del negocio

Aunque no se trata de una crisis estrictamente de origen económico, sino sanitario, y la recuperación no tiene por qué encontrar problemas de confianza en el mercado, la reactivación de las operaciones y del negocio no será automática, ni llegará en el mismo plazo para todos, ni con las mismas cifras de ingresos ni de gastos.

- **Las necesarias medidas de protección**, tanto de empleados como de clientes, que puede ser necesario extender en el tiempo, seguirán interfiriendo con las operaciones, y a veces muy significativamente.
- **Es posible que el mercado que nos encontremos sea diferente** en aspectos que influyan en nuestro negocio. ¿Tendré los mismos clientes y proveedores? ¿Necesitarán los mismos productos y servicios, y de la misma manera que antes de la pandemia?
- **Las personas, y la organización del trabajo que necesitamos, puede que no sean las mismas**, y no podré esperar que se adapten al nuevo contexto sin apoyo. ¿Tendrá mi plantilla problemas de movilidad, o de conciliación? ¿Puede extender en el tiempo el teletrabajo? ¿Cómo organizo el trabajo presencial cumpliendo las reglas de distanciamiento?

Si las personas son clave en cualquier recuperación empresarial, ahora son a la vez la causa inmediata de la caída, y la palanca más importante para levantarse:



Marcos Sanz, Director de PeopleMatters.

Aceptar

Para no perder ni un minuto, ni un segundo, en recuperar nuestros negocios (en cuanto todos podamos ejercer también de clientes), necesitamos dotar a nuestra plantilla de las capacidades para reactivar las nuevas operaciones. Para conseguirlo, sería altamente recomendable:

- **Analizar las medidas de protección que estamos obligados a cumplir**, y las que deseamos añadir para asegurar la salud de nuestros profesionales y sus familias, y la de nuestros clientes.
- **Detectar las barreras para cumplir esas medidas**, y segmentar la plantilla por su necesidad y sus posibilidades o dificultades para desplazarse, conciliar, teletrabajar, etc.
- **Estimar escenarios posibles de recuperación**, y la dimensión de plantilla necesaria por colectivo, según la relación que tengan con las operaciones, sus costes, y los ingresos estimados.
- **Planificar la reincorporación de personas**, y las nuevas configuraciones de los equipos, para los escenarios de recuperación estimados, considerando colectivos según sus necesidades de protección y de apoyo.
- **Analizar el despliegue de protección necesario en dichos escenarios**, y el apoyo que sería recomendable para reactivar las operaciones con la máxima efectividad y eficiencia.
- **Planificar y ejecutar las acciones de protección y de apoyo decididas**: despliegue de medidas de distanciamiento o de higiene, implantación de herramientas de apoyo, organización de equipos, formación en nuevos hábitos de protección, plan de comunicación, etc.

No cabe duda de la gran diversidad de situaciones diferentes que serán posibles en función de los sectores de actividad y de las empresas concretas; pero todas ellas compartirán dos grandes normas de actuación: conservar la distancia social, e incorporar nuevos hábitos de protección y de higiene (tanto para la plantilla como para los clientes); adicionalmente, una empresa socialmente responsable (y preocupada sinceramente por sus profesionales), debería facilitar la extensión de estas normas a la vida personal, y especialmente a los traslados entre la empresa y el lugar de trabajo. Por ejemplo, ¿qué haremos con una persona que debe acudir al lugar de trabajo, pero solo puede hacerlo en un medio de transporte público abarrotado? ¿Podemos facilitarle un cambio de horario?

Nos encontraremos con plantillas que pueden trabajar en remoto en su inmensa mayoría, y que, por tanto, necesitarán apoyo para seguir teletrabajando con eficacia; apoyo tanto de carácter técnico y ergonómico, como organizativo, de gestión, y psicológico: ¿necesitan ajustes los procesos de gestión y supervisión, si se alarga en el tiempo esta situación? ¿La organización actual es la adecuada para equipos dispersos que ya no se comunican informalmente de forma continua?

¿Los hábitos de comunicación previos son suficientes?

También nos encontraremos con casos donde la mayor parte de la plantilla no puede desempeñar en remoto sus funciones. ¿Podemos mantener la distancia social en nuestras instalaciones? ¿Podemos mantener la eficiencia de las operaciones con entradas por turnos para evitar aglomeraciones? ¿Cómo afecta a la gestión que parte de la supervisión y el soporte sí se haga en remoto?

Por otro lado, a pesar de la diversidad de casos posibles, también habrá otro factor común: el impacto en las políticas de gestión de personas, y en la forma en que se ejerce esa función: ¿cómo ajusto la compensación (tanto fija como variable) y los beneficios? ¿Qué inversión en formación es más necesaria? ¿Está mi organización preparada para la flexibilidad que necesito? ¿Y mis mandos? ¿Y mis relaciones laborales?

Finalmente, esta pandemia ha puesto a prueba los planes de continuidad de negocio de nuestras compañías. De la tremenda lección que nos está dando un microscópico ser vivo, inconsciente de su impacto, debemos aprender a mejorar estos planes y entrenar la agilidad con la que reaccionamos. ¿Qué haremos si aparece un

Este sitio web utiliza cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y optimizar su navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta nuestra [política de cookies](#).

Aceptar

 Post Views: 1

Redacción  17 abril 2020  7 min

Coronavirus COVID-19 Crisis Economía Medidas Economicas Marcos Sanz Opinion ORH Pandemia
Peplematters Reactivar La Economía Recuperacion Del Negocio Rescate



Entradas relacionadas

SALUD LABORAL

 10 marzo 2016

¿El incentivo más valioso para un empleado? El compromiso que la empresa adquiere con su salud

ACTUALIDAD OPINIÓN

 13 abril 2020

Las personas y la Cuarta Revolución Industrial: ¿Somos uno y debemos integrarnos?

Este sitio web utiliza cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y optimizar su navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta nuestra [política de cookies](#).

Aceptar

OPINIÓN

 13 abril 2020

El Portal del Empleado, como base de la cultura corporativa en tiempos de teletrabajo

ACTUALIDAD

OPINIÓN

ORH

 8 abril 2020

Cómo el aprendizaje online será esencial cuando acabe esta crisis

ANTERIOR

RHesistentes: la comunidad para las personas interesadas en el futuro del trabajo después de esta crisis



Dejar un comentario

El email no será publicado. Campos obligatorios *

Comentario *

Este sitio web utiliza cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y optimizar su navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta nuestra [política de cookies](#).

Aceptar

Nombre *

Email *



Desde 2006 trabajamos para ofrecer contenidos e información de valor para el profesional de la gestión de RRHH, con el convencimiento de que el conocimiento, en sus vertientes de creatividad, innovación y aprendizaje continuo, es el principal valor de una dirección eficaz.

Puede contactar con nosotros a través de:

- Teléfono: [91 758 64 82](tel:917586482)
- Redacción: redaccion@observatoriorh.com
- Administración: administracion@observatoriorh.com
- Marketing y Publicidad: publicidad@observatoriorh.com
- Dirección: c/ Hierro, 6-B. 3ºE. 28045 MADRID

Esta web pertenece a ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.

- [Empleo en RRHH](#)

* campos obligatorios

Email *

Este sitio web utiliza cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y optimizar su navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta nuestra [política de cookies](#).

Aceptar

© Copyright. ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L. Todos los derechos reservados. | [Aviso Legal](#) | [Política de Privacidad](#) | [Política de Cookies](#) | [Diseño web: dipe](#)
