

¿TU ORGANIZACIÓN ESTÁ LISTA PARA REGRESAR A LA NUEVA NORMALIDAD?

Lissett Bastidas y Francisco Pérez



La contingencia sanitaria ha resultado un catalizador y al mismo tiempo una prueba de ácido para aquellas iniciativas orientadas a tener equipos mejor preparados y esquemas de gestión lo suficientemente flexibles y adaptables. ¿Cómo están nuestros equipos respondiendo ante la nueva dinámica de trabajo y qué aspectos son críticos para el cambio? Son algunas de las preguntas clave en este momento.

La crisis económica y el inicio de la etapa de recuperación económica ha marcado un hito importante en las organizaciones, en el que han cobrado especial relevancia dos conceptos: **agilidad y resiliencia**. La capacidad para tomar decisiones a tiempo y al mismo tiempo de levantarse una y otra vez con temple ante los estragos del contexto, está marcando total diferencia en los resultados. Buena parte de las empresas ya han comenzado este camino, siguiendo la premisa de comenzar rápido, probar y adaptar.

En este momento, las organizaciones se están reinventando desde sus operaciones, sus canales de venta, modelos de servicio, estrategias de gastos, entre otros aspectos clave, sin embargo, sólo algunas están volteando a ver con detenimiento un elemento esencial: ¿Cómo están sus equipos respondiendo al contexto? ¿qué tan bien está resultando la gestión remota o semi-remota, y cómo puedo ser más eficiente?

Los retos que presenta esta contingencia están empujando a ir más allá de adaptarse por un tiempo al trabajo remoto, la pregunta a responder es qué tenemos que mantener o incorporar como nuevas formas de trabajo permanentes, que nos permitan ser más ágiles, más eficientes, efectivos y por supuesto, estar mejor preparados para las nuevas disrupciones que vendrán.

Parte de la tarea obligada es identificar qué aspectos pensábamos que no estábamos listos que ahora sabemos que sí y qué otras situaciones impensables podrían ser viables en un futuro cercano, ejemplo: automatización de procesos de RH a través de RPA (**Robotic Process Automation**), bots en procesos de talento, *People analytics* como un must en la toma de decisiones y no como elemento deseable, ajustes en esquemas flexibles, entre otros.

Bajo este contexto, en Sintec estamos apoyando a las empresas a través del **Organizational Crisis Management Assessment**, una solución que se enfoca en brindar visibilidad de las oportunidades más críticas de la organización en 3 ejes clave: Eficiencias organizacionales, Gestión de equipos virtuales y Permanencia de la Cultura organizacional.

Por medio de esta evaluación en las organizaciones, identificamos oportunidades y generamos recomendaciones que permitan mantener la esencia de la organización, enfocar y coordinar mejor a los recursos y adoptar nuevas prácticas de eficiencia que permitan enfrentar retos de diferentes horizontes de tiempo.



Organizational Efficiency:

La incertidumbre y los retos financieros relacionados hacen de la eficiencia una iniciativa con la que tendremos que aprender a convivir, ya no por olas, sino como proceso regular del negocio. Nuestro *assessment* proporciona visibilidad a las empresas sobre posibles oportunidades de eficiencia en su configuración.



Enterprise and Virtual Teams Management:

La medida de protección de la salud de los colaboradores y las restricciones gubernamentales, llevó al trabajo remoto de forma repentina (para algunas empresas ha sido una práctica nueva y para otras una implementación “Big Bang”). Para cualquiera de los casos, la nueva dinámica ha significado un cambio importante. En este sentido, apoyamos a las empresas a tener mayor visibilidad de cómo están reaccionando sus equipos a las nuevas formas de trabajo, su grado de colaboración, así como la agilidad con la que están respondiendo ante decisiones críticas.



Culture Sustenance:

Dentro de las nuevas formas de trabajo, es importante mantener “viva” la esencia de tu empresa, en otras palabras, mantener su cultura latente. La nueva realidad laboral tiene un impacto en la cultura de las empresas y al mismo tiempo despiertan retos y oportunidades en cuanto a cómo se vive la incertidumbre, cómo se comunica y cómo se percibe el liderazgo del negocio. En esta arista, estamos apoyamos a las empresas a identificar dónde y cómo se está viendo impactada su cultura y les damos recomendaciones de los temas que más preocupan a los empleados.



At a time when billions of people are physically separated from one another, culture has brought us together, keeping us connected and shortening the distance between us. It has provided comfort, inspiration and hope at a time of enormous anxiety and uncertainty.

ERNESTO OTTONE,
 UNESCO Assistant
 Director-General for
 Culture



La resiliencia dentro de las compañías comienza con la de su gente. Ante esta situación sin precedentes que nos ha tocado vivir, nuestra recomendación principal es asegurar tener una lectura a tiempo de cómo está reaccionando la organización y, por ende, sus equipos al contexto. Es crucial que antes de desplegar cualquier estrategia se tenga visibilidad de cómo están los equipos de trabajo y habilitarlos para cerrar los gaps más críticos que tengamos. Si algo hemos aprendido de situaciones como esta, es que no necesitamos un mayor habilitador que nuestra propia gente para lograr las grandes transformaciones del negocio.

Diagnóstico

Organizational crisis management



Regístrate y aplica para que
realicemos un assessment
sin costo en tu empresa.

Clic aquí 

Acerca de los autores



Lissett Bastidas

Directora de Transformación Organizacional, Monterrey
lissett.bastidas@sintec.com

Cuenta con más de 9 años de experiencia en consultoría. Lissett es experta en temas de gestión de cambio, gestión de talento y diseño organizacional, habiendo implementado más de 20 proyectos en distintas industrias incluyendo Bienes de Consumo, Retail, Banca y Productos Industriales.



Francisco Pérez

Director de Transformación Organizacional, CDMX
francisco.perez@sintec.com

Es Director de Transformación Organizacional en la oficina CDMX. Es experto en estrategias de Capital Humano, cuenta con más de 13 años de experiencia en consultoría y en el apoyo a transformaciones complejas a compañías de industrias de retail, consumo masivo, servicios financieros, así como entidades gubernamentales. Francisco ha liderado proyectos de Diseño Organizacional, Gestión de Talento y Modelos de Compensación Variable en distintos países de Latinoamérica.

CIUDAD DE MÉXICO / MONTERREY / BOGOTÁ / SÃO PAULO / SANTIAGO DE CHILE

www.sintec.com
informes@sintec.com

 /SintecConsulting  @Sintec  @Sintec_