



Sintec
CONSULTING

*Outperform
the Future*

Post-Crisis Organizations

Understanding critical decisions and trends during COVID-19 through people's perspectives



Con la llegada del COVID 19, la realidad de la mayoría ha cambiado, y es que no es para menos, lo que muchos pensamos sería un mes encerrados en casa se ha convertido ya en un año de experimentar una gran variedad de restricciones y consigo a traído todo tipo de consecuencias.

Para muchos implicó cambiar la rutina del día a día de conducir media hora diaria para ir a trabajar a la oficina a instalarse en la mesa del comedor a cumplir con las tareas diarias en la comodidad de nuestras pijamas; por otro lado, hubo quienes no la tuvieron tan sencillo, desgraciadamente la crisis sanitaria también trajo consigo la necesidad de efectuar todo tipo de grandes decisiones dentro de las empresas: desde reestructura organizacional, cambios en la jornada laboral, redefinición de puestos y hasta cierre total para algunos.

Como consecuencia de estos sucesos es necesario para las organizaciones y sus líderes llevar al centro de la conversación la importancia de tener los conocimientos y herramientas necesarias para mantenerse en pie ante cualquier imprevisto.

Es por ello por lo que ante estos retos se vuelve necesario analizar y comprender el impacto de las decisiones de negocio que tomaron las diferentes organizaciones frente a una situación de esta magnitud.

Por lo anterior, en Sintec realizamos un estudio para poder analizar 3 grandes aspectos de las decisiones tomadas: primero, cómo se han visto afectadas las empresas y cómo ha sido su reacción; después, entender la reacción de los empleados ante la contingencia, así como el papel del liderazgo dentro de la organización y las decisiones que se tomaron con respecto a ello; finalmente, las lecciones aprendidas desde el punto de vista del talento humano. Con esto esperamos encontrar las tendencias hacia qué acciones tomar para futuros desafíos y de esta manera hacer frente a una próxima gran crisis mucho más preparados y mucho más fuertes.

Lissett Bastidas

Directora Transformación Organizacional, Oficina MTY

Francisco Pérez

Director de Transformación Organizacional, Oficina CDMX

Mario Molina

Gerente de Transformación Organizacional, Oficina CDMX

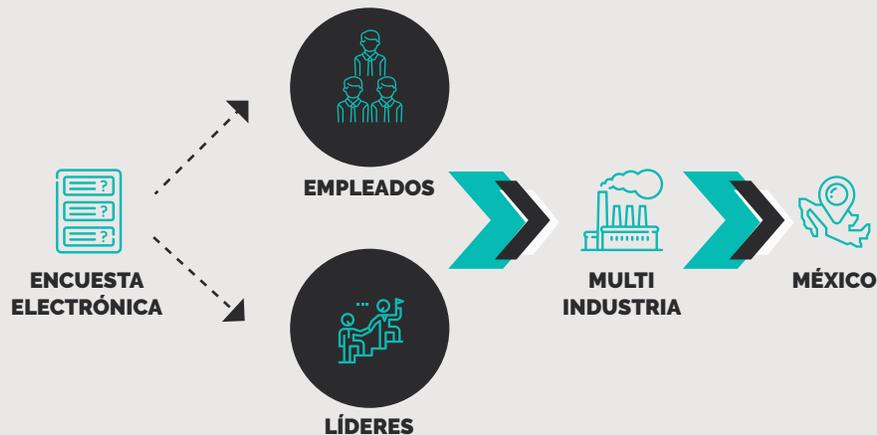


Sobre el estudio

El objetivo del estudio es analizar las **decisiones críticas** tomadas por los negocios desde el punto de vista organizacional durante el 2020, respecto a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y entender las **acciones tomadas** por los líderes desde la **perspectiva de los colaboradores** y su entorno, para posteriormente, delinear las tendencias que serán cruciales para **sortear futuras crisis** desde los negocios.

Alcance y Enfoque

Dos formas de responder, dependiendo del grado de vinculación con la organización; estudio multiindustria, foco LATAM:





Hallazgos Principales

La situación de emergencia obligó la toma de decisiones enfocadas en optimizar recursos con un impacto relevante en el capital humano, llevando a las organizaciones a un **dilema interno** entre la **optimización** y **generar un efecto negativo en los empleados**:



Principales acciones tomadas por las empresas durante el 2020

- 1 40% de las empresas participantes acudieron a una reducción de plantilla, mientras que el 30% optó por reducciones salariales generalizadas entre los empleados
- 2 Las áreas con mayor **reducción de personal** fueron las de Soporte (Finanzas, RH y TI, principalmente) y Cadena de Suministro, con 40% y 32% de los recortes totales respectivamente. Las **industrias más afectadas** por estos recortes fueron Automotriz, Bienes de Consumo, Retail y Productos Industriales
- 3 98% de las empresas ejecutó como mínimo alguna acción enfocada a **esquemas de trabajo flexibles**, con esquemas mixtos (50% en casa y 50% en la oficina)
- 4 70% de las empresas manifestó estar considerando una **implementación futura de tecnologías disruptivas**, principalmente Internet de las cosas (IOT) en un 20% y Automatización Robótica de Procesos (RPA) en un 19%, mientras que para el 30% restante, el acceso a estas tecnologías es limitado en cuanto a conocimientos, capacidades y presupuesto
- 5 En búsqueda de contrarrestar las carencias de conocimiento y emocionales que provoca la pandemia, 90% de las empresas **impartieron cursos relacionados con el bienestar del empleado, uso de habilitadores tecnológicos y trabajo remoto efectivo**



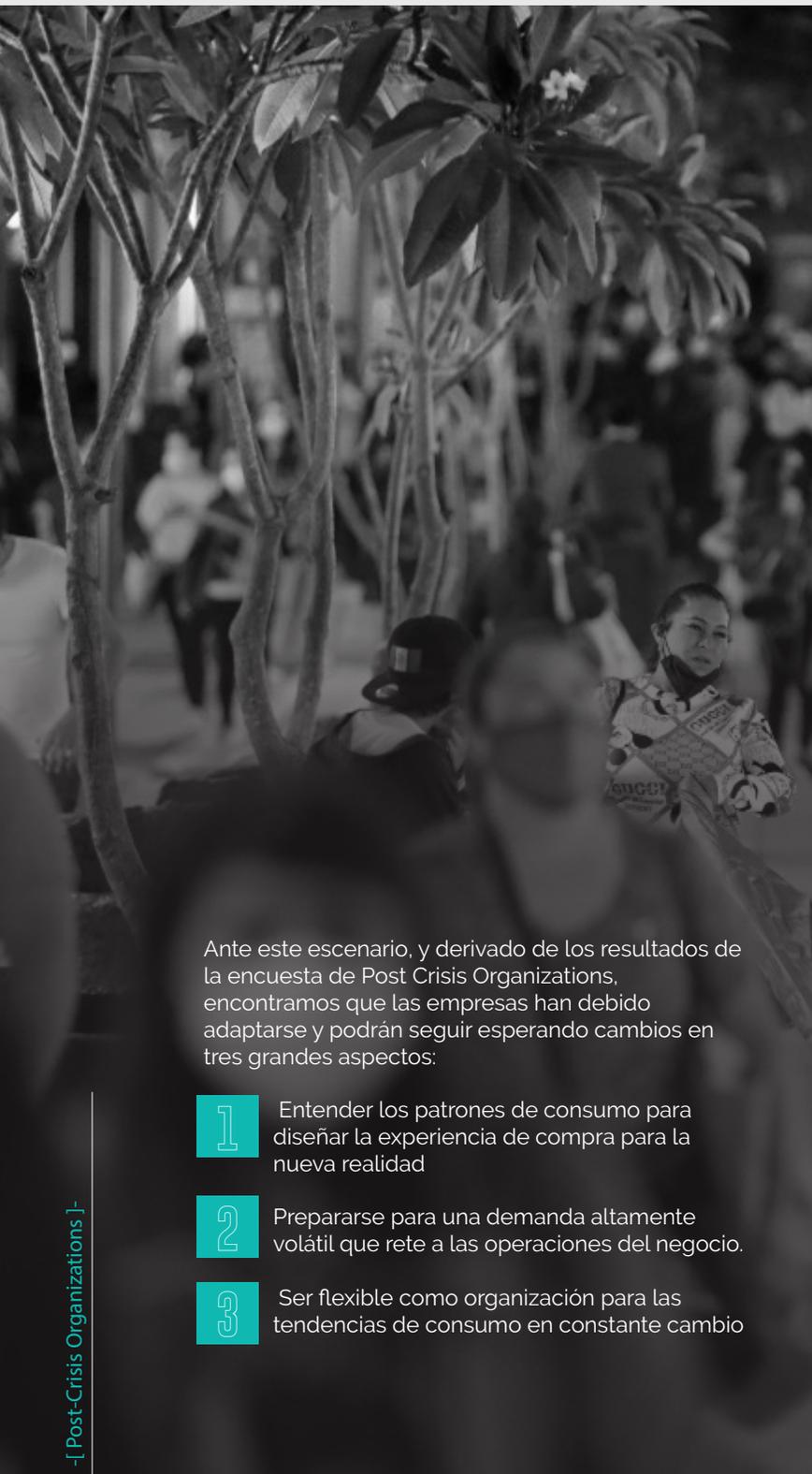
Impacto de estas acciones en los empleados

- 1 85% de los empleados percibieron que **aumentaron sus funciones, responsabilidades** y metas durante el 2020, al mismo tiempo que decrecieron los beneficios, las promociones, incrementos salariales y contrataciones en sus empresas
- 2 El 41% de los empleados considera que durante el 2020 su **desempeño mejoró** y el 35% considera que se **mantuvo igual**, aún con el cambio hacia esquemas flexibles
- 3 El 71% de los empleados manifestó que las **decisiones tomadas por sus empresas** durante el 2020 para enfrentar la pandemia **fueron buenas**
- 4 Para el 75% de los empleados, el 2020 trajo un **incremento en sus niveles de estrés, desmotivación, depresión e incertidumbre**
- 5 90% de los empleados **no sienten que tienen su trabajo asegurado** (principalmente en las industrias de Logística y Transporte, Bienes de Consumo y Banca y Servicios Financiero) y además el 50% **percibe que no son esenciales** (en las industrias de Servicios, Hospitalidad y Productos Industriales)
- 6 Para el 45% de los participantes, los factores con mayor influencia en el desempeño de los empleados fueron la **cercanía e inspiración** de sus líderes, la **comunicación** oportuna y la **carga de trabajo**



La pandemia por COVID-19 en números

El brote del COVID-19 ha causado estragos económicos en todo el mundo, dejando a muchas empresas, grandes y pequeñas, luchando por sobrevivir



Ante este escenario, y derivado de los resultados de la encuesta de Post Crisis Organizations, encontramos que las empresas han debido adaptarse y podrán seguir esperando cambios en tres grandes aspectos:

- 1 Entender los patrones de consumo para diseñar la experiencia de compra para la nueva realidad
- 2 Prepararse para una demanda altamente volátil que rete a las operaciones del negocio.
- 3 Ser flexible como organización para las tendencias de consumo en constante cambio



1.8 millones
casos de COVID-19 en México¹



-8%
crecimiento del PIB en 2020²



1 millón
MiPyMEs que han cerrado a raíz de la pandemia³



44%
población ocupada que se enfrenta al riesgo de sufrir afectaciones como reducción de horas o salarios⁴



4.4%
la tasa de desocupación de la Población Económicamente Activa en 2020, lo que equivaldría a aproximadamente 6 millones de personas⁴



95%
de las grandes empresas en México implementó el home office desde abril⁵

Fuentes:
1. JHU CSSE COVID-19 Data 2. Estadísticas Económicas INEGI 3. Encuesta sobre el impacto generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE) 4. OIT Panorama Laboral en Tiempos de COVID-19 5. Statista Coronavirus (COVID-19) in Mexico Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.



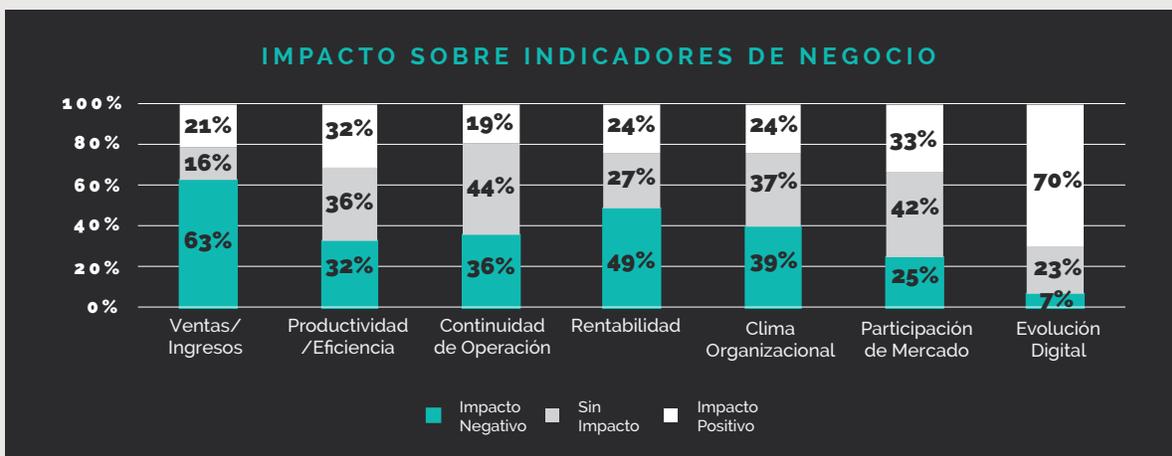
Los patrones de consumo en tiempos de COVID-19 han transformado industrias

La dramática propagación de COVID-19 ha afectado vidas, comunidades y negocios en todo el mundo. La pandemia y las acciones que se han tomado para contenerla han provocado un trastorno de la economía global, en donde las restricciones de movilidad y las medidas de distanciamiento social que se decretaron a partir de mediados de marzo 2020 frenaron la producción de algunos sectores económicos y afectaron los patrones de consumo de los individuos.

Las empresas ante la desaparición de las ventas están despidiendo trabajadores. Los hogares con pocos ingresos están escatimando en gastos. Los mercados emergentes han visto el retiro de inversionistas a un ritmo no visto desde la crisis financiera mundial de 2008, disminuyendo el valor de las monedas e incrementando el gasto de bienes importados como alimentos y combustible.

A medida que los consumidores lidian con la incertidumbre, sus comportamientos de compra se vuelven más impredecibles y erráticos, y esto ha orillado a que las empresas reevalúen constantemente sus objetivos estratégicos. Algunas luchan por aprovechar; otras, por sobrevivir.

Para poder diseñar e implementar medidas para mitigar el impacto económico negativo, es crucial saber qué tan grandes han sido los efectos iniciales y qué regiones y sectores han sido los más afectados.

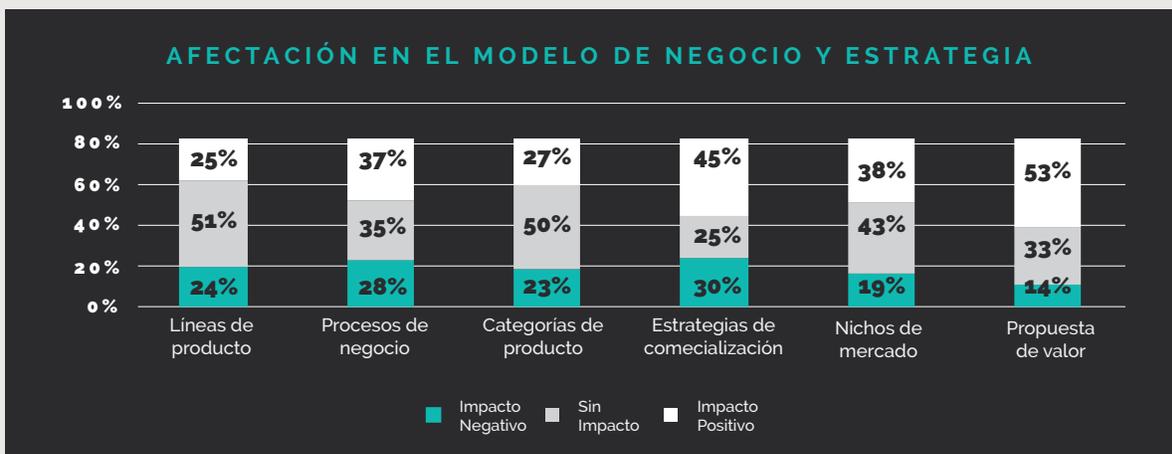


A un año del inicio del confinamiento global, a medida que se levantan las restricciones en los países, muchas categorías como la gasolina, el bienestar y los servicios de cuidado de mascotas parecen recuperarse, lo que podría ser una señal positiva para muchas empresas. Pero mientras los consumidores aumentan sus gastos en las cosas que necesitan, la pandemia de COVID-19 también ha alterado drásticamente cómo y dónde los consumidores eligen gastar su dinero. Si bien algunas industrias están en una mejor posición para resistir el impacto de esta tormenta, otras podrían tener dificultades para sobrevivir.

2

Las empresas han debido reinventarse para garantizar la continuidad de sus operaciones

La volatilidad ocasionada por los cambios en comportamientos de consumo ha trastocado operaciones de todas las empresas, quienes tuvieron que modificar sus estrategias y sus modelos de negocio actuales para poder salir adelante frente a la contingencia y los cambios del consumidor, y muchas incluso adoptaron modelos de negocio nuevos para ellos.



Para algunas empresas, adaptarse a los cambios en consumo de sus clientes podría resultar en una reactivación rentable y quizás muy necesaria. Para otras empresas, no habrá opción más que resistir. Independientemente, cada industria se enfrenta a una verdad universal: la vida después de la pandemia será significativamente diferente.

Esta realidad podría tratarse de una especie de híbrido entre pasado y futuro, el negocio como se ha hecho siempre y un nuevo normal será la forma de hacer negocios, y mucho depende del sector. Esta nueva normalidad hace referencia no sólo a la interfaz entre clientes y negocios, sino a la capacidad de las organizaciones para adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado.

Es por ello que en la encuesta elaborada por Sintec, se evaluaron las diferentes acciones y posturas que tomaron las empresas para hacer frente a la crisis sanitaria junto con la perspectiva de los mismos empleados. Se analizaron las acciones tomadas con el fin de optimizar gastos, acciones estratégicas focalizadas a optimizar operaciones por medio de nuevas tecnologías, acciones focalizadas en mejorar la productividad de los empleados, acciones focalizadas en fomentar la salud mental y los distintos esquemas de trabajo que fueron adoptados.

3

Contener el impacto y prepararse lo mejor posible para cualquier escenario: la respuesta de las organizaciones ante muchos cambios y poca certidumbre

Para contrarrestar los efectos ocasionados por la contingencia, las empresas tuvieron que hacer frente a dos dilemas principales: hacer más eficiente la operación para revertir los efectos negativos sobre los indicadores de negocio y atender el bienestar de los colaboradores.

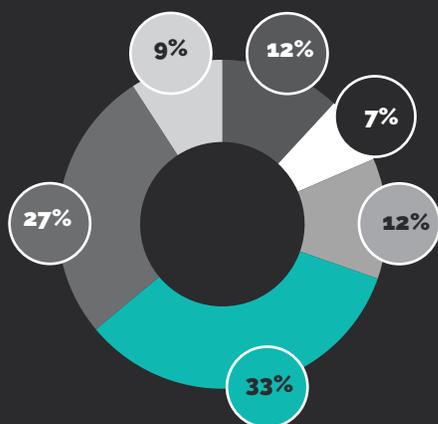
Acciones Enfocadas Optimizar el Negocio

Al verse afectadas de manera negativa en su operación e indicadores de gestión y efectividad, las empresas tuvieron que recurrir a una eliminación de gastos operativos. Entre las acciones más frecuentes estuvieron la eliminación de contrataciones/vacantes, promociones e incrementos salariales. Empresas con un menor nivel de facturación se vieron obligadas a compartir parte de la pérdida con sus empleados (por medio de reducciones salariales). Empresas con mayor nivel de facturación por el poder adquisitivo que tenían, tuvieron la capacidad de absorber de manera momentánea las pérdidas.

Más responsabilidades y menos contrataciones: así se "ajustan el cinturón" las empresas



MEDIDAS PARA OPTIMIZAR GASTOS

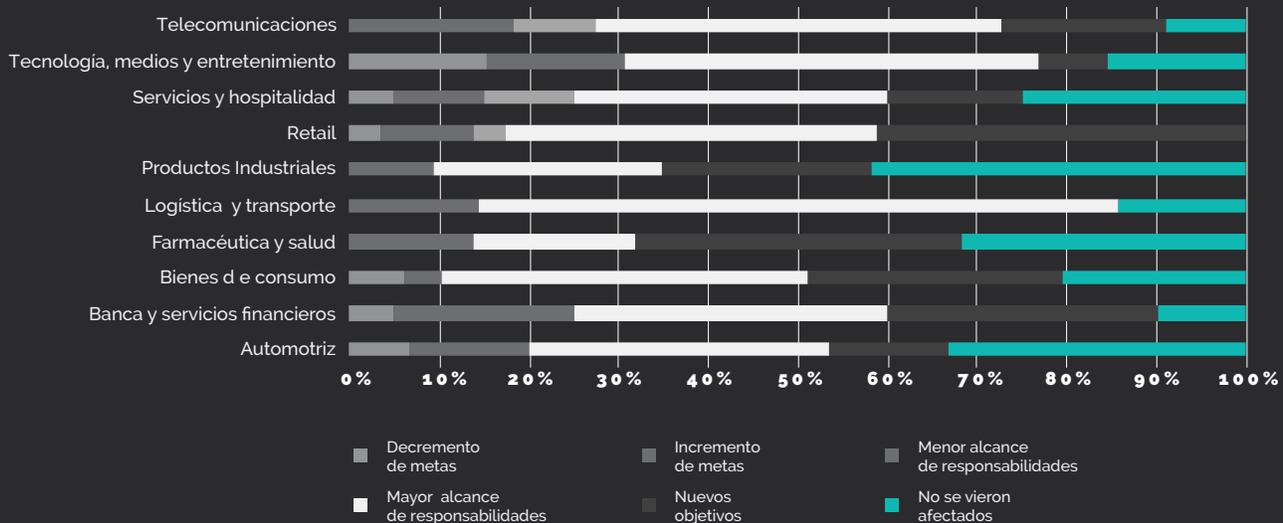


- Reducción al sueldo (%)
- Reducción al sueldo (días)
- Decremento bonificaciones/utilidades
- Congelamiento de contrataciones/vacantes
- Congelamiento de promociones e incrementos salariales
- Nuevos esquemas de contratación (outsourcing)

En un segundo plano, en búsqueda de continuar optimizando gastos y eficientizar la operación, muchas empresas se ven obligadas a voltear a ver el capital humano, reduciendo gastos por medio de cambios en responsabilidades y/o funciones, cambios en el headcount/plantilla y en los esquemas de compensación.

En términos de responsabilidades y funciones el 85% de los empleados percibe un incremento ya sea en las metas, alcance de responsabilidades y objetivos, siendo las industrias más afectadas Retail, Bienes de Consumo y Banca y Servicios Financieros. Este incremento de responsabilidades debe de crear un sentido de alerta para las organizaciones, pues esto podría llevar a un descontento por parte de los empleados, al incrementar el nivel de exigencia y en búsqueda de no afectar la salud emocional de los empleados.

EL EFECTO QUE COLABORADORES PERCIBEN SOBRE SUS FUNCIONES



Aún en crisis, los incentivos se mantienen (y los empleados están satisfechos)

A un año del inicio del confinamiento global, a medida que se levantan las restricciones en los países, muchas categorías como la gasolina, el bienestar y los servicios de cuidado de mascotas parecen recuperarse, lo que podría ser una señal positiva para muchas empresas. Pero mientras los consumidores aumentan sus gastos en las cosas que necesitan, la pandemia de COVID-19 también ha alterado drásticamente cómo y dónde los consumidores eligen gastar su dinero. Si bien algunas industrias están en una mejor posición para resistir el impacto de esta tormenta, otras podrían tener dificultades para sobrevivir.

CAMBIOS EN ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN

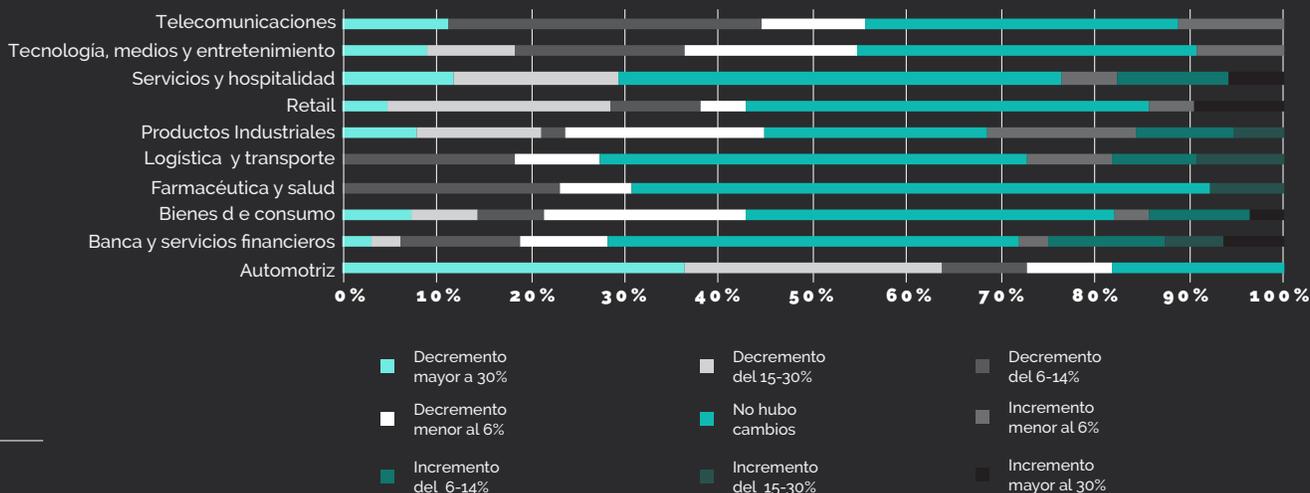
	Gastos de trabajo	Gastos de transporte	Incentivos académicos	Monetarios fijos	Monetarios variables	Seguros	Vacaciones	Vales de despensa
Automotriz	=	=	↓	=	=	↑	=	=
Banca y servicios financieros	=	↓	↓	=	=	=	=	=
Bienes de consumo	↓	↓	↓	=	=	=	=	=
Farmacéutica y salud	=	=	↓	=	↓	=	=	=
Logística y transporte	=	=	↓	=	=	↑	=	=
Productos industriales	=	=	↓	=	=	=	=	=
Retail	=	=	↓	=	↓	=	=	=
Servicios y hospitalidad	=	↓	↓	=	=	↑	↑	=
Tecnología, medios y entretenimiento	↓	↓	↓	↑	=	=	=	=
Telecomunicaciones	=	=		↓	↓	↓	=	=

↓ Bajan ↑ Suben = Se mantienen

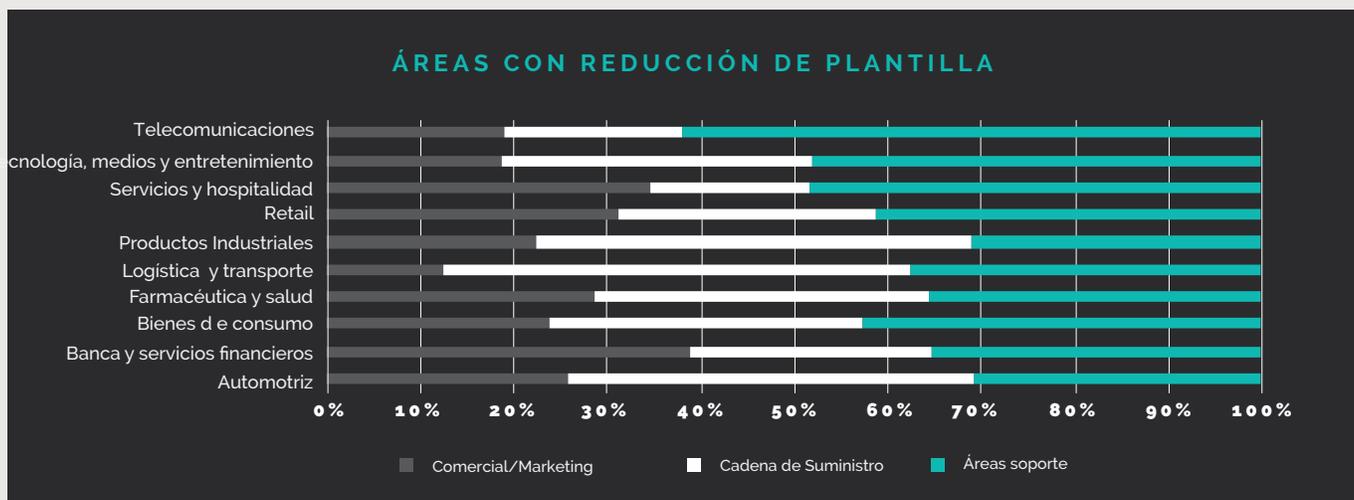
¿Recortes de personal o nuevas vacantes? Estas estrategias implementaron las industrias

Con respecto al tamaño de las plantillas, la gran mayoría de las empresas optaron por no generar cambios en sus plantillas generales, y una parte de ellas además generaron vacantes estratégicas y enfocadas en las áreas de mayor oportunidad. Aún así, **cerca del 40% de las empresas tuvieron que acudir al último recurso para resolver sus problemas que fue por medio de la reducción de sus plantillas.** El caso de las industrias con mayor decremento en sus plantillas fueron la Automotriz, Telecomunicaciones y Productos Industriales.

CAMBIOS EN PLANTILLAS



Por lo general, las áreas en las que se sufrieron mayores bajas en la plantilla fueron las de soporte y la cadena de suministro con un 72%, esto por el hecho de que sean roles más operativos y transaccionales. De igual forma, estos puestos son los que fácilmente se podrían estar reemplazando por medio del uso de herramientas de tecnológicas y nuevas tendencias de mercado.



En tiempos de desesperación y en búsqueda de crear eficiencias en la operación del negocio, se abre la oportunidad a la innovación por medio de la incorporación de nuevas tecnologías y herramientas. Se observa que, en respuesta de la situación actual, un 80% de las empresas está comenzando a explorar el uso de herramientas nuevas que puedan eficientizar la operación del negocio la mayoría de estas herramientas relacionadas al Internet de las cosas y automatización de los procesos transaccionales por medio de robots.

Mejoras ante la adversidad: las empresas consideran más tecnología

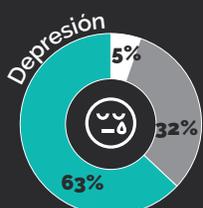
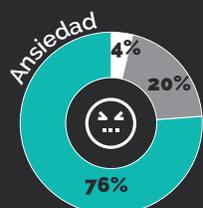
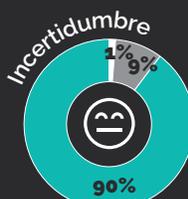


2 Acciones Enfocadas en mejorar el entorno para el Empleado

En general, debido a que la situación que se está viviendo es nueva para todos, crea y estimula distintos sentimientos, ya sea positivos o negativos sobre el ser humano. Naturalmente esta situación de crisis generó como principal efecto, un incremento sobre el estrés, incertidumbre, ansiedad y depresión que sentían los empleados.



EFFECTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL COLABORADOR



■ Disminuyó ■ Se mantuvo/ No hubo cambio ■ Aumentó

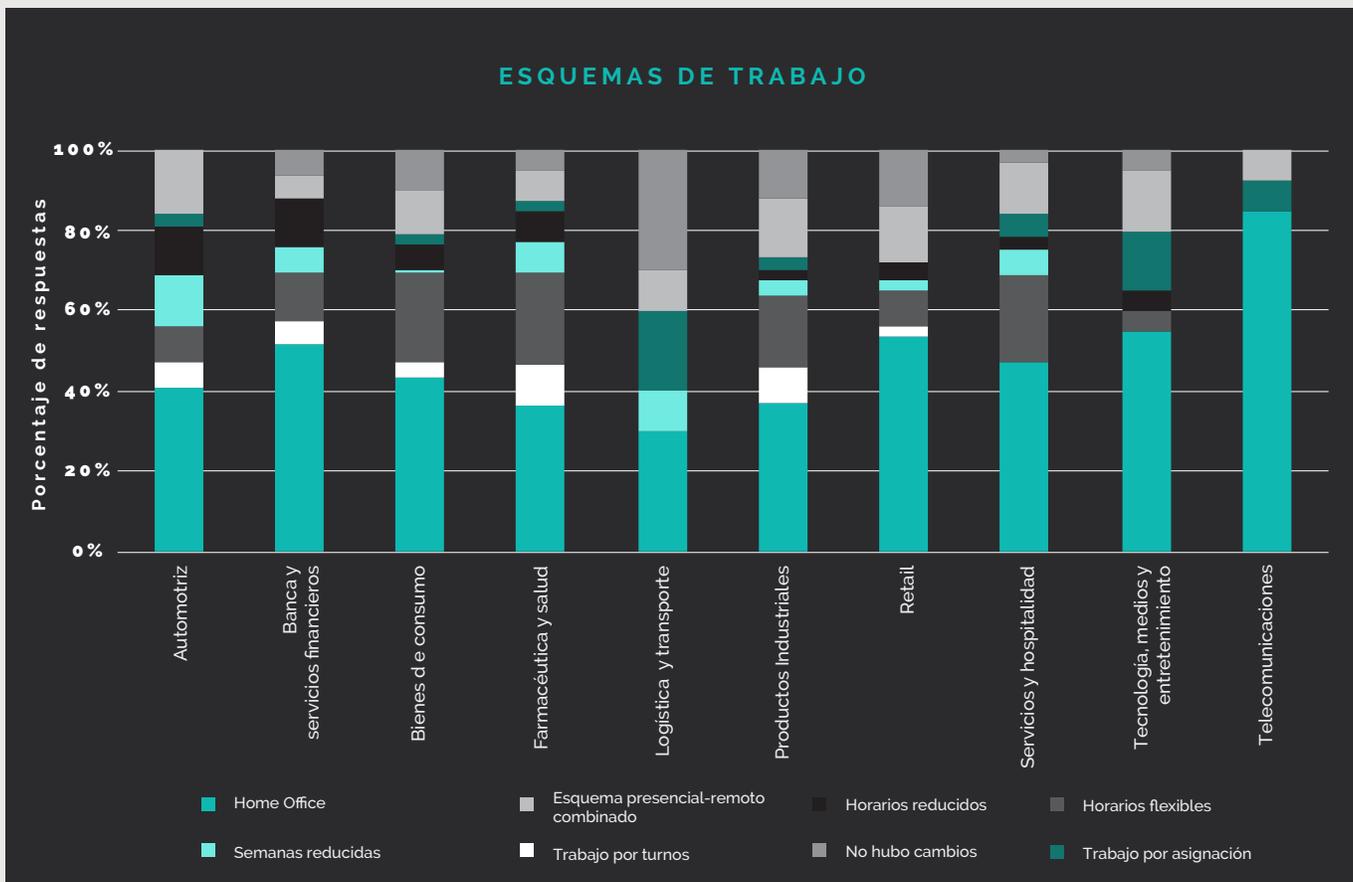


Este remolino de sentimientos creó la necesidad de que las empresas comiencen a hacer frente a la situación por medio de acciones enfocadas en la salud mental y/o física de los empleados a través de modificaciones en los espacios de trabajo, nuevos esquemas de trabajo y la creación de equipos enfocados en la toma de decisiones. Encontrando que en general, la intensidad de estas acciones se vio muy similar a lo largo de las distintas industrias.



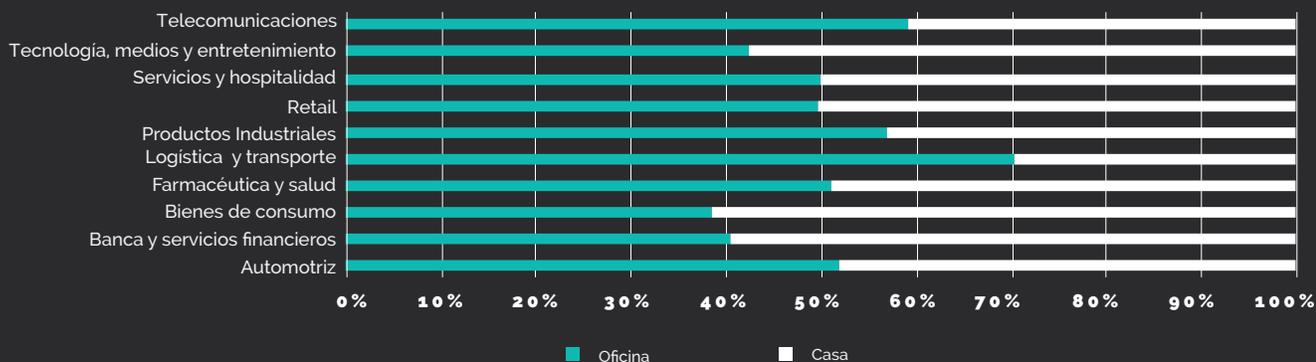
Ante los cambios, nuevos ambientes de trabajo: de la oficina a nuestros

En el caso de los esquemas de trabajo, las empresas principalmente adoptaron esquemas homeoffice/esquema híbrido para los empleados, entre algunas otras opciones flexibles y con horarios más reducidos. En las industrias donde se reporta no haber cambios en los esquemas de trabajo son las empresas un poco más operativas como el caso de Logística y Transporte y Productos Industriales.



El desarrollo de la estrategia de home office se ha creado principalmente como un esquema híbrido que se comparte entre la oficina y el estar en casa para atender distintas necesidades de las que se requiere de la presencia de los empleados. Se observa que en promedio el tiempo que se pasa en oficina vs en casa está repartido casi en un 50-50 y se observa que en el caso de las empresas con más temas operativos como el caso de Logística y Transporte tienden a pasar mayor cantidad de tiempo en la oficina que en sus casas.

DISTRIBUCIÓN ESQUEMAS DE TRABAJO



Para enfrentar la pandemia y crear un mejor ambiente de trabajo y salud mental para los empleados, está dentro de los deberes de las empresas comenzar con capacitaciones. Los temas de capacitación con mayor relevancia son los del bienestar del personal y salud, uso de habilitadores tecnológicos y el cómo ser efectivo mediante el trabajo remoto. Considerando que se tuvo una respuesta negativa en cuánto al cambio en los sentimientos de los empleados, se recomienda que lleven actividades/cursos que refuercen la inteligencia emocional.

Nuevos enfoques laborales: las empresas buscan el bienestar



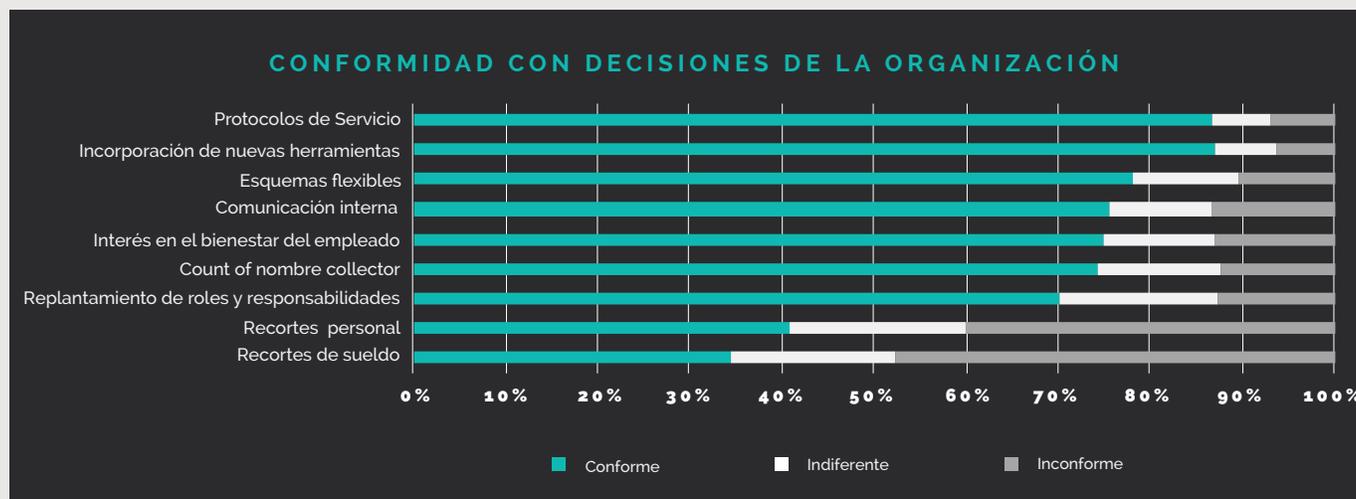
TIPOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADAS





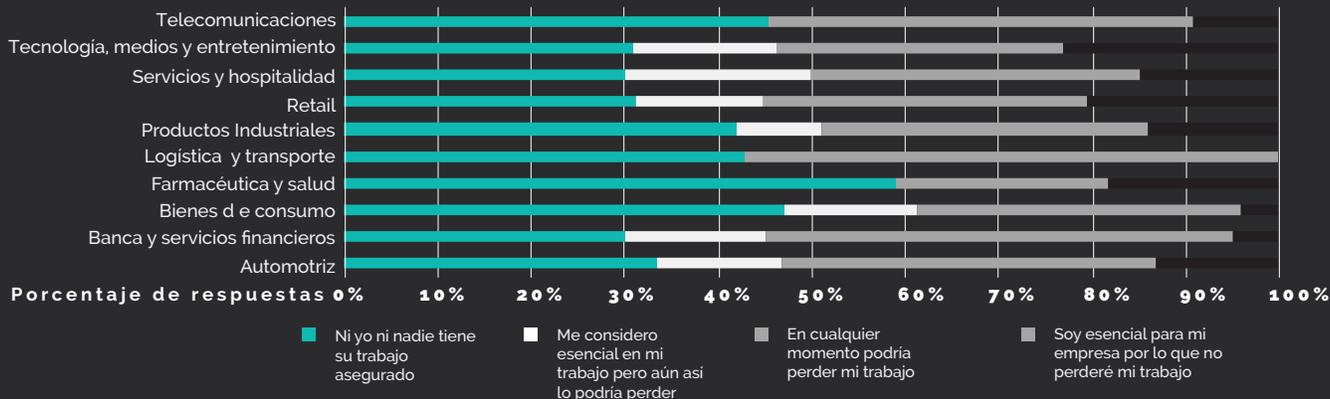
En los “ojos” de los colaboradores: cómo lo perciben ellos

Para generar menos estrés, las implementaciones de nuevas ideas se planifican para también crear el menor riesgo. Por lo general se observó que los empleados muestran una percepción positiva hacia los protocolos de seguridad, incorporación de nuevas tecnologías, esquemas de trabajo flexibles y comunicación interna. En cambio, en temas como replanteamiento de objetivos y roles, así como de recortes de personal y de sueldo, la mayoría de los empleados no estuvo conforme con la forma en la que se ejecutaron estos procesos.



Parte del descontento sobre el recorte de personal y salarial se debe a que estas acciones, crean un sentimiento de incertidumbre en los empleados de la organización. Pues, **cerca del 50% de los empleados no se cree esencial en su trabajo y el 90% del total cree que no tienen su trabajo asegurado**. Es esencial que las empresas tomen acción para crear una sensación mayor de certidumbre para los empleados para estabilizar sus mentes y que a largo plazo este no resulte como un distractor para realizar sus labores diarias.

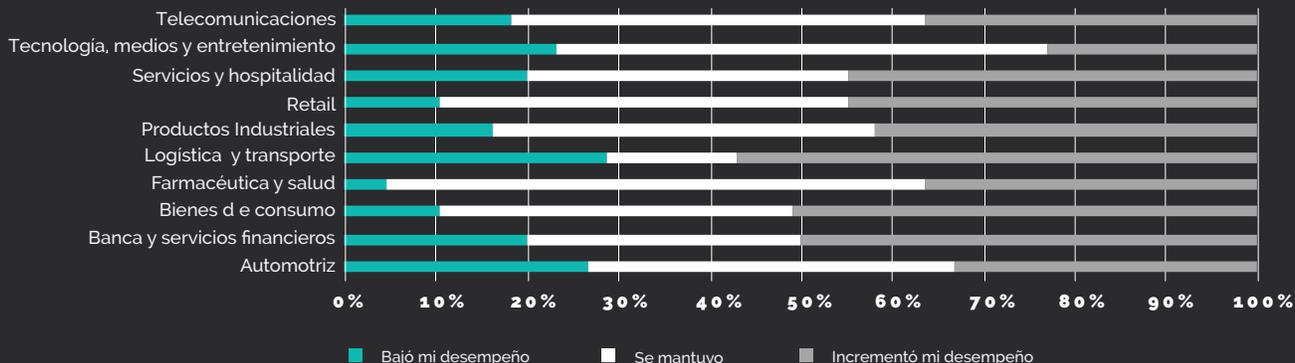
CERTIDUMBRE DEL COLABORADOR SOBRE SU EMPLEO



“No todo es malo”, efectos positivos en el desempeño de los colaboradores

Con todos los cambios que han surgido en esquemas de trabajo y afectaciones emocionales por la pandemia, **cerca del 40% de los empleados tiene la percepción de que su desempeño ha mejorado**. Por ello se concluye que existe una preferencia por parte de los empleados a estos nuevos esquemas de trabajo flexibles. Es relevante considerar que los modelos de gestión deben adaptarse a estos nuevos esquemas de trabajo, por ello existe un esfuerzo por parte de las empresas para rediseñarlos y que se lleven a partir de esquemas de trabajo virtuales y remotos.

EFFECTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR





ELEMENTOS QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DEL EMPLEADO

El tipo de acciones que las empresas realizan que tienen una relación directa con la percepción del desempeño del empleado son la actitud de los superiores ante la pandemia, la comunicación del liderazgo de la organización y la carga de trabajo. Es decir, estos 3 factores, juegan un rol determinante en el desempeño que estará teniendo el colaborador. Por lo mismo, es altamente relevante el rol que toman los líderes en situaciones de alta incertidumbre, pues por medio de sus acciones generan confianza y motivan a los empleados que se tienen bajo su cargo a enfrentar la situación de la misma manera.



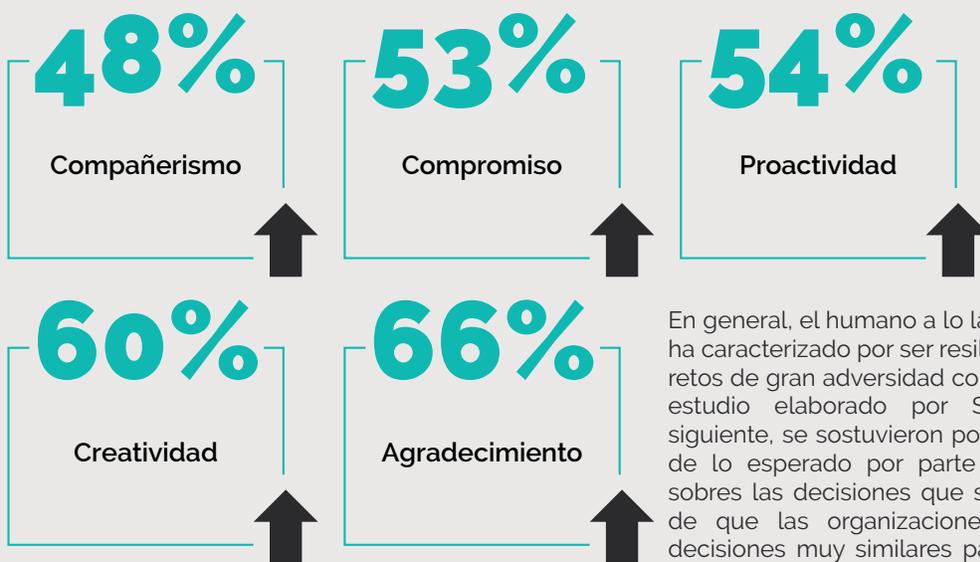
A pesar del descontento por parte de los empleados en las decisiones que se tomaron sobre los recortes salariales y de personal, el **70% de los colaboradores consideran que las decisiones que tomadas por la empresa para hacer frente a la pandemia han sido buenas.**

PERCEPCIÓN DEL COLABORADOR SOBRE LAS DECISIONES



Esto habla de la actitud positiva que naturalmente adoptaron los empleados, pues en tiempos difíciles nos vemos forzados a reflexionar y agradecer sobre todo lo que tenemos. La pandemia, al igual incrementó sentimientos negativos, como la depresión ansiedad e incertidumbre, también trajo consigo como efecto el fortalecimiento del compañerismo, compromiso, proactividad, creatividad y sobre todo el agradecimiento.

EFFECTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL EMPLEADO



En general, el humano a lo largo de la historia se ha caracterizado por ser resiliente y por enfrentar retos de gran adversidad con la frente en alto. El estudio elaborado por Sintec confirma lo siguiente, se sostuvieron posturas más positivas de lo esperado por parte de los empleados sobre las decisiones que se tomaron, además de que las organizaciones llevaron a cabo decisiones muy similares para contrarrestar los efectos de la pandemia.

Recomendaciones Sintec

¿Qué sigue para las empresas?

A pesar de que la expectativa de recuperación para este año es optimista, los estragos de la pandemia se sentirán por muchos años, por lo que Sintec recomienda realizar diferentes acciones y cambios en prácticas internas para poder dar continuidad y agilidad a la operación de las empresas.



Acciones de Corto plazo



COLABORAMOS Y NOS ENFOCAMOS: MODELOS DE TRABAJO ÁGILES Y DINÁMICOS

- La nueva realidad reta la manera convencional de trabajo de las organizaciones, adaptarse a nuevos enfoques de colaboración será necesario para sobrellevar los retos cambiantes del entorno, a través de células de trabajo y equipos multidisciplinares.



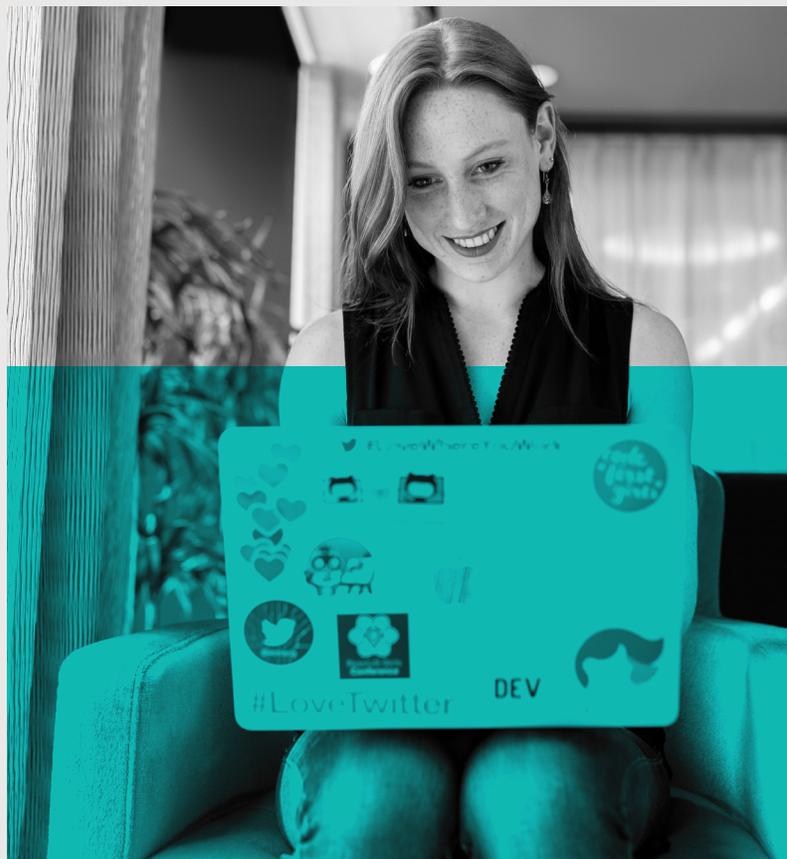
ESTAMOS JUNTOS EN ESTO: CERCANÍA CON DEL LIDERAZGO

- Mantener el liderazgo participativo y cercano a los empleados es clave, además, la transparencia es crítica para inspirar en los colaboradores la figura de guía y ejemplo a seguir



SIN ESPACIO PARA LA INCERTIDUMBRE: COMUNICAR MÁS

- Resulta crucial mantener un flujo constante y transparente de información mediante diferentes foros/medios (interacciones one to one, newsletters, weekly updates, entre otros) bajo una frecuencia constante, de acuerdo con diferentes niveles organizacionales y respondiendo a las inquietudes de la gente (las oficiales y no oficiales).



INCENTIVAR EL BIENESTAR DE TODOS: CUIDAR EL BALANCE Y ESTADO FÍSICO Y MENTAL

- Ahora más que nunca el incentivar el bienestar integral de los empleados debe ser prioridad, tratarse del bienestar físico (ejemplo: actividades físicas en línea), el bienestar emocional (ejemplo: pláticas de salud mental, apoyo médico por psicológicos) e incluso el bienestar familiar (consejos para el home office y balance vida personal y profesional)



LEADERSHIP & PERFORMANCE WATCH: ROBUSTECER LOS ESQUEMAS DE RECONOCIMIENTO

- Mantenerse alerta para identificar y reconocer los esfuerzos sobresalientes dentro de la organización. Momentos como éste de alta exigencia, se convierte en oportunidades para el surgimiento de nuevos líderes y capacidades. Se recomienda monitorear a través de programas para impulsar el liderazgo, recompensas y reconocimientos.

Acciones a Largo plazo



CULTURAL RENOVATION: RENOVAR LA CULTURA, EN LUGAR QUE TRANSFORMAR

- Es buen momento para identificar el impacto de la crisis y otros factores en la cultura organizacional para posteriormente plantear la necesidad realizar ajustes que ayuden a afrontar nuevos retos. La recomendación es buscar una renovación, más que una transformación, identificando qué cosas mantener y qué otras deben cambiar, conservando la esencia de la organización y asegurando un propósito claro.



TRANSITION TO REMOTE WORK: NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO

- Será indispensable evaluar y definir nuevas dinámicas de trabajo a través de esquemas flexibles e híbridos. El primer paso es hacer un análisis detallado para definir quiénes y cuándo se mantendrán en esquemas presenciales, remotos o híbrido. Se recomienda evaluar las interacciones clave entre empleados y áreas, con el fin de definir las herramientas de trabajo necesarias y las modalidades de trabajo hacia el futuro.



TALENTO TODO TERRENO: DESARROLLAR NUEVAS CAPACIDADES Y ESTRATEGIAS DE TALENTO

- Promover la adaptabilidad de los empleados a través de diversas estrategias como programas de sensibilización en las distintas áreas de negocio, capacitaciones para desarrollar competencias core que permitan ser más resistentes y "anti frágiles" ante situaciones adversas y redefinir estrategias de atracción de talento hacia nuevos perfiles, habilidades y competencias.



REEVALUACIÓN DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES: FOCO EN PRIORIDADES

- Reevaluar la criticidad y necesidad de áreas de negocio y puestos de trabajo, así como sus objetivos y responsabilidades, después de experimentar una crisis que cuestionó las capacidades organizacionales.



POST CRISIS ASSESMENT: EVALUACIÓN DE CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE CRISIS

- Una reflexión del negocio previa y post crisis resulta útil para comparar cambios, visibilizar los disruptivos que pudieron ser y utilizar estos resultados como inspiración para futuros cambios, definición y priorización de necesidades.



Contáctanos

www.sintec.com
informes@sintec.com

