

GESTORES DE T.H EN TIEMPOS DE CRISIS

Análisis comparativo

Gabriela Ripe, Cler Granados

GRUPO DIANA

Constanza Echeverry, quien se encarga del área de talento humano y desarrollo organizacional del **grupo Diana**, da una breve introducción de su empresa: Esta tiene más de 50 años y 5 empresas diferentes: alimentos, bebidas (gaseosas y aguas), transporte, inmobiliaria e insumos agrícolas; siendo el arroz su producto insignia.

ZF AUTOPARTES

Ricardo Camarena trabaja en esta empresa automotriz, la cual se encarga de la fabricación de auto partes. ZF es de origen Alemán, se encuentra presente en 33 países; en Bogotá existe una oficina, para refacciones la cual cuenta con 10 personas. Esta industria es primera en sufrir ante una crisis como la actual.

CALIDAD DE VIDA

Fué muy demandante en las primeras semanas, no estaban listos. Han tenido que duplicar la producción para abastecer el país.

Salud: trabajo en casa, refuerzo de temas de seguridad y salud. comité. responsabilidad con colaboradores, mantener comunicación en todos los niveles de la compañía. No son las mismas herramientas de comunicación.

1. El empleado es el más importante.
2. Responsabilidad con Colombia,
3. Mantenerlos informados .

Han tenido que reinventarse en logística y salud, repensar en mecanismos de protocolos y de seguridad.

Se realiza acompañamiento ,a los colaboradores, también donaciones con el fin de apoyar a sus familias y que sientan el respaldo de la compañía.

Turnos flexibles , con el fin de cumplir con el país y de proteger su salud (que no se sientan cansados ni faltos de defensas).

Es complejo ya que al ser una compañía tan grande, son culturas, políticas y modos de pensar diferente, por lo cual existen muchos sesgos. Lo principal es la salud, por eso se llevo a cabo el cierre de plantas.

La comunicación se convierte en eje fundamental, pues todos los días se llevan a cabo juntas, donde pueden tardar tres horas solucionando problemas de la organización, o sólo preguntarse qué tal su día. Es importante una comunicación asertiva, donde exista la sinceridad y el liderazgo.

No estaban preparados para esta crisis;

PLANES DE CONTINGENCIA

Económico: disminución de costos, ahorros, mejores precios, mantener el cash flow. Caída de volúmenes. Se espera un 15%-20% de pérdida. Tratar de matener a la gente, y una vez superada la contingencia tomar esas decisiones, incluso el despido.

ESTRATEGIAS: HOME OFFICE

No existía un espacio virtual.

Comunicación permanente.

ARL: herramienta de pausas activas.

apoyo con material y acompañamiento para lidiar con el estrés laboral.

Concursos con el fin de mantener motivado al colaborador.

Horarios para pausas activas y para manejo efectivo del tiempo.

Si existían las políticas para el home office.

2 posiciones: administrativos y en planta.

Los últimos no estaban acostumbrados, por eso se les envió compartiéndole la herramienta, y también tutoriales para que aprendieran a usarla.

transmitir confianza. normalizar las situaciones del trabajo desde casa.

- Se ha evidenciado el compromiso de los colaboradores.
- El ejemplo ha sido fundamental: el acercamiento de los gerentes en la labor, que el empleado se sienta respaldado y acompañado.
- Se ha hablado sobre flexibilizar el trabajo en casa, como consecuencia del Covid-19
- Apoyo tanto a colaboradores, hospitales, gobernaciones. Campaña "un granito de arroz".

- Ha sido difícil ya que muchos no tienen trabajo que hacer; se sienten frustrados.
- El líder debe estar pendiente de la moral de su grupo, transmitir una comunicación sincera y asertiva con el fin de aumentar la motivación.
- Se espera un aumento en el trabajo en casa una vez se supere la crisis, según estadísticas y el aprendizaje que esta experiencia ha traído.
- Organizaciones y campañas de donación ya sea dinero o en especie.

La cultura organizacional posterior a la crisis sanitaria del covid-19, se verá afectada desde antes de terminar la crisis debido a los temores culturales de cada integrante de la compañía incluyendo proveedores, clientes y funcionarios

Los cambios en la cultura organizacional, posteriores a la crisis sanitaria del covid-19, son evidentes dentro de la compañía, en lo cual se va a diferenciar desde el saludo hasta los protocolos con los que se llevan a cabo los procesos productivos de la compañía

CLEANING SUPPLIES

With dirty water lines and sewers, and limited access to clean food, cleaning supplies are necessary, especially in a major natural disaster.

SUNSCREEN

The sun can get pretty bad after typhoons or heavy rains. Sunscreen can help not only volunteers who will be out for long periods of time, but especially people who have been displaced from their homes.

DINERO

Desde la parte de recursos humanos ambas compañías inciden en que se necesite reflejar la parte humana con factores productivos, que ayuden al principal objetivo de la compañía sin afectar su planta