

## Conversatorio virtual

# La realidad empresarial en la pandemia: retos y oportunidades desde la transformación

## RESUMEN EJECUTIVO

- Realizado el 3 de diciembre de 2020.
- Organizado por el Swedish Workplace Programme, SWP, en el contexto de su iniciativa de Plataformas de Negocios Sostenibles (SBPs, por sus siglas en inglés).
- Objetivos SBPs: creación de espacios de análisis y construcción conjunta con líderes empresariales con el fin de compartir experiencias y mejores prácticas, y vislumbrar oportunidades y soluciones a desafíos de la actividad empresarial, integrando el mundo corporativo, la agenda humana y la sostenibilidad.
- El evento contó con la participación de la Embajada de Suecia en Colombia, con palabras de la Embajadora, Helena Storm, y el Segundo Secretario, Rickard Lunnerdal.
- Durante el conversatorio, los ponentes dialogaron sobre los distintos retos de la pandemia para los empresarios, al igual que las oportunidades de transformación y mejora de procesos en este contexto en pro de la resiliencia corporativa.
- Las compañías asistentes **Securitas, Atlas Copco, SKF Latin Trade, Astra Zeneca, Omia, Getinge, Variadores S.A., y Alfa Laval**, compartieron reflexiones sobre su experiencia y las medidas desarrolladas para resistir la situación actual, demostrando su esfuerzo para hacer frente a la pandemia, desde el punto de vista humano y económico.

## Temas destacados



**Mario Hernández**  
*Fundador y Presidente de MH*

- Expresó una visión positiva frente a la pandemia de COVID-19, como un momento para analizar los aspectos del negocio, superar preconcepciones, y reinventarse, tanto en productos ofrecidos como en los modelos de trabajo actuales.
- Envío un gran mensaje al respecto de la auto-evaluación como seres humanos y miembros de una compañía, entendiendo la importancia de concientizarse en el rol y aporte que cada ser humano desarrolla, a nivel personal, profesional y familiar.
- Hizo un llamado a mayor compromiso de parte de los actores sociales, de las empresas y gobiernos, y el fomento de la unión entre estos y la academia, para seguir adelante, generar crecimiento y promover valores societarios.
- Resaltó la importancia de preservar la caja en tiempos de crisis, al igual que planear los procesos de abastecimiento con antelación, con el fin de minimizar impactos por retrasos en la importación de insumos para la producción en el país.

## Capital humano

- En su intervención, realizó un alto énfasis en la importancia de los empleados para la compañía, y para él personalmente.
- No solo enfatizó la decisión de no disminuir nómina en vista de la cuarentena, sino que, con base en un relacionamiento, colaboración y comunicación continua, bajo la premisa de igualdad y respeto en la Compañía, resaltó la importancia del empoderamiento del personal.
- Explicó que el buen trato, el involucramiento en las metas corporativas, y los valores de respeto hacia el personal, son fundamentales para el éxito del negocio y la realización personal. Considera que el enfoque humano fomentó un incremento de la productividad de la Compañía en 15% en medio de las circunstancias actuales.



**Mario Hernández**  
Fundador y Presidente de MH

- Explicó la forma en que las necesidades de modernización generadas por la pandemia han potencializado el trabajo de promoción del buen uso y masificación de la tecnología en el país desde la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones. De igual manera, reflexionó al respecto del impacto diferenciado de la situación actual en empresas y entes gubernamentales que habían avanzado en esta materia, frente a aquellas que no habían implementado planes para este proceso.
- Resaltó que la modernización de las formas de trabajar es lo que verdaderamente genera competitividad, y que reinventarse no es solo una opción, sino una obligación, no solamente como país, pero como empresas, como agremiaciones y como personas, como seres humanos. Enfatizó la necesidad de la empresa privada de reinventar sus procesos y formas de trabajar por medio de soluciones tecnológicas.
- Expuso iniciativas desde la CCIT como la alianza 80 -180 y Fintegración, desde las cuales se promueven espacios para compartir buenas prácticas en materia del internet de las cosas, al igual que el diálogo entre sectores tradicionales y tecnológicos, respectivamente.

## Comunidad

- En su intervención, realizó un alto énfasis en la importancia de los empleados para la compañía, y para él personalmente.
- No solo enfatizó la decisión de no disminuir nómina en vista de la cuarentena, sino que, con base en un relacionamiento, colaboración y comunicación continua, bajo la premisa de igualdad y respeto en la Compañía, resaltó la importancia del empoderamiento del personal.
- **Explicó que el buen trato, el involucramiento en las metas corporativas, y los valores de respeto hacia el personal, son fundamentales para el éxito del negocio y la realización personal. Considera que el enfoque humano fomentó un incremento de la productividad de la Compañía en 15% en medio de las circunstancias actuales.**

Durante la sesión, las compañías presentaron sus experiencias durante la pandemia, enfatizando las soluciones que implementaron para hacer frente a los retos y desafíos de esta situación. Se resaltan los siguientes ámbitos:

- Generación de mesas de crisis para garantizar la operatividad de áreas críticas durante los periodos de cuarentena.
- Importancia de áreas de comunicaciones y marketing para mantener la comunicación y conectividad con los empleados y con clientes. Generando así mayores acercamientos, relacionamiento, y espacios de concientización y entrenamientos en bioseguridad para mantener la continuidad del servicio al cliente, al tiempo que el bienestar del personal.
- Explicación de nuevos métodos de trabajo y protocolos para evitar el contagio entre el personal, al igual que medidas de apoyo, como asistencia psicológica para adaptarse al trabajo en casa y dar tranquilidad y apoyo para el desplazamiento a los sitios de trabajo.
- Priorización del fortalecimiento de las habilidades del personal y la adaptación de perfiles de reclutamiento para nuevos métodos de trabajo.
- Generación de acuerdos con proveedores con el fin de incrementar la capacidad de producción en fábricas.
- Adaptación de métodos de trabajo gracias al avance de herramientas tecnológicas previo a la pandemia, lo que colaboró con el crecimiento corporativo durante el año.
- Reflexión sobre los impactos al sector extractivo como consecuencia de las crisis de COVID-19, al igual que la demanda internacional, y los esfuerzos realizados para garantizar producción y despacho de combustible para que el país no sintiera el desabastecimiento.
- Llamado a la Responsabilidad Corporativa para hacer frente a los impactos sociales de la pandemia y el retroceso en las metas de reducción de la pobreza y la desigualdad social.