

RESEÑA BIBLIOGRÁFICA:

Ileana del Socorro Vázquez Carrillo*, Martha Georgina Medina Medina**,
Alejandra Guadalupe Rivas Cantón***, Gloria Esther Rivero Poot****



INTRODUCCIÓN

El libro Coronavirus + Negocios, de la Harvard Business School, está orientado a aquellas personas que dirigen o administran organizaciones y su finalidad es, proporcionarles las herramientas para enfrentar de la mejor manera la crisis económica actual originada por el Coronavirus y que les conduzca a la sostenibilidad y a la competitividad de los negocios en la espera de una pronta nueva normalidad en el mundo.

La Escuela de Negocios es una de las escuelas de posgrado de la Universidad de Harvard y una de las principales y más prestigiadas escuelas del área en el mundo. Fue fundada en 1908 dentro de la Facultad de Humanidades en Cambridge y anualmente, aparece en el listado de las tres mejores universidades del mundo.

Desarrollo

Parte I. Administrando tus negocios

Esta primera parte comprende siete capítulos, en los cuales, los autores se introducen en el campo de las áreas funcionales de la organización, señalando con base en estudios científicos realizados, puntos importantes a considerar en cada una de esas áreas para hacer frente de la mejor manera a la pandemia y sus efectos económicos en las empresas.

Capítulo 1. Conduce tu negocio a través de la crisis del Coronavirus: Los impactos económicos actuales en los negocios, generados por los efectos del Covid-19, están siendo significativos y muchas empresas se están abriendo camino para comprender, reaccionar y aprender lecciones de los acontecimientos que se desarrollan con rapidez; sin embargo, cada empresa posee diferentes grados de preparación para hacerle frente, así como diversos potenciales de disrupción para enfrentar futuras crisis. Ante este panorama se ofrecen algunos puntos relevantes a considerar para responder de una manera más eficaz y eficiente a los eventos

* M.I.N.E. Universidad Autónoma de Yucatán. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-7319>

** M.P.E.D.R. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-8134-7027>

*** M.A.N. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-4616-548X>

**** M.F. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0001-9078-6956>

actuales: (1) actualizar la información financiera y económica todos los días; (2) tener cuidado y precaución con la veracidad de la publicidad y las noticias; (3) no asumir que la información siempre es confiable, entre otros.

Capítulo 2. Preguntas que los empresarios deben hacerse en tiempos de coronavirus: Esta epidemia es una llamada de atención para que en las empresas se revise cuidadosamente las estrategias, políticas y procedimientos que se tienen implementados para proteger a los empleados, clientes y operaciones en esta y futuras epidemias.

(1) ¿De qué manera proteger mejor a los empleados de la enfermedad en los centros de trabajo? (2) ¿Cuándo es el momento adecuado para que los trabajadores abandonen físicamente el centro de trabajo? (3) ¿Se deben de revisar las políticas de apoyo a personal?

Capítulo 3. Preparar la cadena de suministros durante el Coronavirus: La mejor respuesta, por supuesto, es estar preparado antes de que estalle una crisis de este tipo, ya que las opciones se vuelven más limitadas cuando una interrupción está en pleno apogeo. Sin embargo, hay medidas que se pueden tomar ahora incluso si no está completamente preparado. Lo primero a realizar es, identificar acciones que se puedan tomar para mitigar los impactos de la crisis en la cadena de suministros, tales como: mantener el bienestar de los empleados, mantener el escepticismo saludable, desarrollar diversos escenarios para evaluar la posibilidad de impactos imprevistos en la empresa, crear un centro de operaciones de emergencia integral. También, se sugiere revisar el diseño de la cadena de suministro.

Capítulo 4. ¿Cuáles son las obligaciones legales de las empresas en torno al coronavirus?: La mayoría de los países tienen leyes diseñadas para proteger a los empleados de daños físicos en el trabajo. Los empleadores no preparados pueden estar expuestos a demandas relacionadas con la compensación de trabajadores, invasión de la privacidad, discriminación, prácticas laborales injustas y negligencia.

Capítulo 5. La crisis del Coronavirus no debe generar despidos: Entonces, antes de anunciar despidos múltiples, los autores recomiendan reflexionar en las siguientes medidas: comunicarse de manera abierta, compartir la tragedia, considerar las ideas de colaboración de los empleados, revisar todas las opciones existentes, incluyendo las menos convencionales, mantener la ecuanimidad aún en las situaciones críticas.

Capítulo 6. La tecnología de entrega mantiene a flote a las ciudades chinas a través del coronavirus: Resulta que un factor clave es la tecnología digital. En Wuhan, el bloqueo

* M.I.N.E. Universidad Autónoma de Yucatán. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-7319>

** M.P.E.D.R. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-8134-7027>

*** M.A.N. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-4616-548X>

**** M.F. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0001-9078-6956>

impuesto por las autoridades chinas provocó el pánico en la compra de alimentos y otros artículos esenciales, vaciando los estantes de los supermercados.

Sin embargo, en cuestión de días, los suministros comenzaron a llegar a Wuhan. Dos factores han contribuido a esta notable muestra de resiliencia: los sistemas de entrega habilitados digitalmente y la comodidad del consumidor con el mundo en línea.

Capítulo 7. ¿Cómo las compañías chinas han respondido al Coronavirus?: Cada situación local es diferente, pero se cree con seguridad que hay oportunidades para que las empresas aprendan de otras en regiones con semanas de anticipación para responder a la epidemia. Con base en la experiencia en el apoyo a las empresas chinas con sus planes de recuperación, los autores han extraído lecciones iniciales para líderes de otros lugares: (1) mirar hacia adelante y replantear constantemente los esfuerzos; (2) utilizar un enfoque adaptativo de abajo hacia arriba para complementar los esfuerzos de arriba hacia abajo; (3) crear seguridad y certeza para los empleados;

Parte II. Gestión de equipos remotos.

La segunda parte de esta obra, ofrece cuatro capítulos en los cuales los autores se enfocan en sugerencias para desarrollar de una mejor forma el trabajo en línea con los empleados.

Capítulo 8. El trabajo remoto: A medida que los gobiernos y las empresas de todo el mundo les dicen a las personas con síntomas que se pongan en cuarentena y a todos los demás que practiquen el distanciamiento social, el trabajo remoto es la nueva realidad. Los autores ofrecen una guía a plantearse sobre cómo trabajar de manera productiva en casa, administrar reuniones virtuales y liderar equipos en este momento de crisis. (1) ¿Qué es lo primero que pueden hacer los líderes y los gerentes individuales para ayudar a los empleados a prepararse?; (2) ¿Cómo afecta el trabajo desde casa a la salud psicológica? ¿Qué pueden hacer los empleadores para asegurarse de que las personas se mantengan enfocadas, comprometidas y felices?; (3) ¿Cuáles son las tres cosas principales que pueden hacer los líderes para crear una buena cultura remota?; (4) ¿Cómo afectarán estos cambios a la productividad?

Capítulo 9. Una guía para administrar a trabajadores en línea: Para comenzar, los gerentes deben comprender los factores que pueden hacer que el trabajo remoto sea especialmente exigente. De lo contrario, los empleados de alto rendimiento pueden experimentar

* M.I.N.E. Universidad Autónoma de Yucatán. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-7319>

** M.P.E.D.R. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-8134-7027>

*** M.A.N. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-4616-548X>

**** M.F. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0001-9078-6956>

disminuciones en el desempeño y el compromiso laboral cuando comienzan a trabajar de forma remota, especialmente en ausencia de preparación y capacitación. Ahora, ¿cómo los gerentes pueden apoyar a los empleados remotos? Las acciones que puede realizar hoy incluyen: establecer controles diarios estructurados, proporcionar varias opciones de tecnología de comunicación diferente; establecer reglas de participación, proveer oportunidades para la interacción social remota, ofrecer motivación y apoyo emocional.

Capítulo 10. Qué se necesita para llevar a cabo una efectiva reunión virtual: Los autores sugieren lo siguiente: (1) usar video; (2) siempre proporcionar una opción de acceso telefónico de audio; (3) probar la tecnología con anticipación; (4) asegurarse de que las caras sean visibles; (5) enfocarse en el tema de la reunión; (6) reducir la duración de la presentación; (7) tratar de romper el hielo en la reunión; (8) designar a un facilitador para que conduzca la reunión; (9) mencionar a la gente por su nombre; (10) retroalimentar en tiempo real; (11) no tema abordar temáticas complicadas.

Capítulo 11. ¿Cómo hacer que los empleados participen realmente en las reuniones virtuales?: Se deben crear oportunidades estructuradas para que los asistentes se involucren plenamente. Hay cuatro razones generales para celebrar una reunión: influir en los demás, tomar decisiones, resolver problemas o fortalecer las relaciones.

Parte III. Dirigiendo a través de la crisis.

La última parte de este trabajo contiene cinco capítulos en los cuales los autores se enfocan en aportar consideraciones y estrategias para ser un buen líder y guiar a las organizaciones hacia un mejor rumbo en los tiempos del Coronavirus.

Capítulo 12. La comunicación en la crisis del Coronavirus: Quienes estudian la comunicación de crisis, regularmente recomiendan comunicarse temprano y con frecuencia con sus electores clave. Incluso si todavía está tratando de comprender el alcance del problema, sea honesto y abierto para mantener la credibilidad, aborde la situación con empatía. Póngase en el lugar de sus electores para comprender su ansiedad. A veces lo hará bien y, a menudo, lo hará mal, pero aún así es mejor ser lo más transparente posible.

Capítulo 13. Reduzca la velocidad para tomar mejores decisiones en una crisis: Hay varias razones psicológicas por las que puede que le resulte difícil tomar decisiones en este momento. Primero, existe una amenaza presente inminente, en segundo lugar, existe mucha incertidumbre sobre la propagación del virus, en tercer lugar, las personas tienen muy poco

* M.I.N.E. Universidad Autónoma de Yucatán. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-7319>

** M.P.E.D.R. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-8134-7027>

*** M.A.N. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-4616-548X>

**** M.F. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0001-9078-6956>

control sobre la propagación del virus. Por último, todos los intentos por controlar la propagación del virus se refieren fundamentalmente a la prevención.

Capítulo 14. Desarrolle la resiliencia ante una crisis: La resiliencia mental, especialmente en tiempos desafiantes como el presente, significa administrar las mentes de una manera que aumente la capacidad para enfrentar la primera flecha y romper la segunda antes de que nos golpee. La resiliencia es la habilidad de notar los propios pensamientos, desengancharse de los no constructivos y reequilibrarse rápidamente.

Capítulo 15. No esconda malas noticias en tiempos de crisis: Ocultar las malas noticias es prácticamente un reflejo en la mayoría de las organizaciones, los líderes analíticos comunican en tiempo y con franqueza la estrategia vital ante las situaciones críticas. Con información precisa, las personas pueden centrar la atención en las soluciones para los problemas recientemente visibles. En lugar de ocultar la situación y generar una falsa confianza que conllevaría riesgos innecesarios, los líderes deben trabajar para garantizar la estabilidad y armonización. La transparencia deberá generar que las personas se sienten seguras de realizar preguntas o plantear las situaciones que le generan temor o que consideran que les puede acarrear consecuencias personales.

Capítulo 16. Cómo los malos tiempos sacan lo mejor de las personas: Es fácil echar un vistazo al entorno y ver cómo la crisis de Covid-19 ha sacado lo peor de algunas personas. Los individuos en sus colectividades han demostrado que ante las peores circunstancias tienden a sacar lo mejor de sí mismas y de las organizaciones a las que pertenecen. En situaciones turbulentas; pequeños gestos de compasión y empatía permiten a las personas mostrar quiénes son, como desean vivir y qué les importa. Todos estos actos, cuanto más tangible sean, mejor.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Harvard Business School (2020). *Coronavirus + Business*. EE.UU: Harvard Business School Publishing.

* M.I.N.E. Universidad Autónoma de Yucatán. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7600-7319>

** M.P.E.D.R. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-8134-7027>

*** M.A.N. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0002-4616-548X>

**** M.F. Universidad Autónoma de Yucatán. <https://orcid.org/0000-0001-9078-6956>