

# **Nuevo Management**

**¿Cómo salir reforzados de la crisis?**

## ¿Cómo salir reforzados de la crisis?

En el momento de crisis actual, es de dominio público que las empresas están recortando sus presupuestos para adecuarse a la situación. ¿Cómo afecta la crisis en cuanto a la naturaleza de las decisiones que deben tomar?

Las decisiones que toman los directivos en empresas consolidadas suelen ser, en su mayoría, decisiones de continuidad propias del carácter burocrático de la empresa. Sin embargo, la inercia no es posible porque una crisis lo que marca, principalmente, es que se están produciendo cambios en las condiciones habituales y, por tanto, no se pueden acometer haciendo lo mismo. Esto significa que hay que tomar decisiones de cambio en sustitución de las habituales decisiones de continuidad.

**Ya que la crisis nos obliga a hacer cambios, ¿por qué no aprovechamos esta coyuntura para hacer una reflexión profunda y buscamos nuevas orientaciones?**

Las empresas que suelen salir reforzadas en las crisis son aquellas que han producido cambios en sus políticas funcionales. En las dos últimas décadas ya se han estado produciendo distintos cambios en el gobierno de las empresas y en las áreas funcionales: RR.HH. producción, marketing, finanzas, etc., con nuevos enfoques y propuestas que están conformando un **Nuevo Management**.

Podemos seguir haciendo lo mismo reduciendo el porcentaje de gasto o, además, enfocarnos a la introducción en el **Nuevo Management**, que comprende los nuevos enfoques y técnicas acordes a la complejidad en la que estamos inmersos sin posibilidad de escapar de ello. Dicho de otra manera, convertir la complejidad en la obtención de nuevas posibilidades, de forma que aumentemos el valor añadido de nuestro trabajo y de nuestra organización. Este es un buen momento para actualizarse e innovar.

La reflexión pertinente debería profundizar hasta llegar a los supuestos básicos de cada una de las áreas funcionales de la empresa, del propio negocio, de la propia cultura corporativa, del propio sector de actividad económica, de los stakeholders (clientes, colaboradores, proveedores, accionistas, empleados, etc.) Esta reflexión, junto con las nuevas propuestas de mercado nos pueden ayudar a establecer nuevas estrategias y políticas más productivas, además de preparar a las personas en línea con el contexto actual.

### **¿Cómo puede reaccionar un director de RR.HH. ante la crisis?**

La función de RR.HH fue sobrevalorada y pocos años después desprestigiada por su baja aportación a la empresa. Probablemente ahora, en la Era de la información, está siendo una de las áreas con mayores avances y más propuestas innovadoras, aunque sin embargo la mayoría de las grandes empresas siguen aferradas a los viejos paradigmas comparativos propuestos por las instituciones educativas y grandes consultoras. Algunas empresas ya han empezado a utilizar programas alternativos, no sólo para mejorar la gestión, sino para abarcar nuevas habilidades y competencias que hasta ahora habían sido escasamente valoradas, pero de las que hay constancia de su efectividad.

### **¿Cómo evitar la desmotivación general de los empleados en esta crisis?**

Lógicamente la crisis endurece las condiciones de la vida de las personas aumentando su desmotivación. La diferencia esencial entre el **Nuevo Management** y las propuestas tradicionales, es que el primero tiene un carácter más integral, abarcando las capacidades intra e inter personales que mejoran la vida privada, profesional y social. Produciendo resultados que aumentan la productividad por un lado y, por otro, con un aumento de la satisfacción con uno mismo y con sus relaciones de las demás personas, no sólo las inherentes al ámbito profesional.

La desmotivación se suele asociar a un estado emocional negativo, que se produce precisamente por falta de competencias intra e interpersonales, que es una dimensión más amplia y profunda que la emocionalidad; por ello, no es suficiente tratarla desde la inteligencia emocional.

### **Conclusiones finales:**

Las personas y las empresas están atrasadas respecto al conocimiento actual y la crisis puede ser un buen momento para actualizarse.

Los RR.HH ahora pueden recuperar su credibilidad perdida, a través de una toma de decisiones de cambio, impulsando la mentalidad del **Nuevo Management** en toda la organización.

Este momento de cambio refleja las carencias que empiezan a emerger en personas y empresas, y nuevas propuestas con eficacia probada, pueden aportar los recursos intra e inter personales que ayudan a solventar las mencionadas carencias.

**[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)**

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## **Próximas actividades en Barcelona y Madrid**

### **Conferencias**

“Construcción de los contenidos mentales”

“Talento en las organizaciones”

### **Executive Building<sup>ã</sup>**

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

**PATROCINADOR**

**mente sistémica**

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)