



Libro Blanco Organización virtual de crisis

Gestionar las crisis digitalmente de
forma más eficaz

Contenido



03
INTRODUCCIÓN



04
ESTRUCTURA BÁSICA Y CONDICIONES MARCO



08
GESTIÓN VIRTUAL Y SOLUCIONES DIGITALES

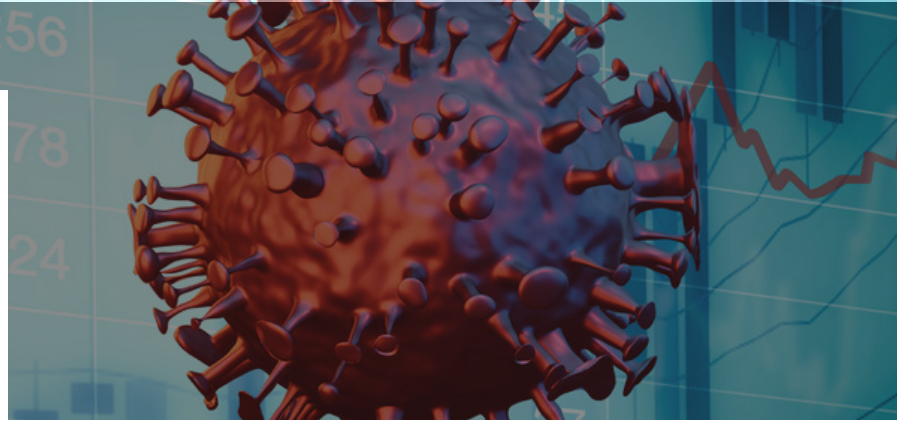


14
EJERCICIOS Y PRUEBAS VIRTUALES



19
CONCLUSIÓN

Introducción



El estallido de la pandemia de Corona demostró que las empresas y las organizaciones tuvieron un 2020 desafiante y el tema seguirá estando con nosotros. Prácticamente todas las prácticas y tecnologías de gestión de crisis utilizadas y probadas anteriormente tuvieron que funcionar en un entorno de trabajo modificado. Incluso en un sistema de gestión de crisis existente, los procedimientos, métodos y normas debían ser aplicables en una organización virtual de crisis permanente.



Los últimos meses también nos han mostrado a los expertos en gestión de crisis las dificultades a las que nos enfrentamos para seguir desarrollando los procesos de gestión reactiva de crisis desde una organización de crisis presencial a una virtual. Sin embargo, este desarrollo posterior se basa en una sólida estructura básica en la gestión de crisis en términos de organización, respuesta y comunicación. Las organizaciones que carecen de una base, o que sólo existe parcialmente, tienen más dificultades para adaptarse a los retos virtuales de la gestión de crisis.

El reto de la gestión de crisis consiste, sobre todo, en la digitalización de un contexto virtual cambiado. En el proceso, la configuración existente en la gestión de la crisis debe ser transferida al proceso de transformación que se ha iniciado y utilizado de forma natural.

La experiencia demuestra que existen diferentes obstáculos, pero también buenas posibilidades de aplicación con esta forma particular de control estratégico. Al tratar con Corona, las empresas están haciendo un mayor uso de sus sistemas virtuales. La gestión de crisis puede beneficiarse de los sistemas y procedimientos ya existentes.

Este libro blanco está diseñado para ayudarle a evolucionar de una organización de crisis basada en la presencia a una virtualizada para gestionar los próximos retos con mayor eficacia en el futuro. Hay que seguir utilizando y ampliando los recursos existentes. Mediante ejercicios, entrenamientos y simulacros, la madurez de su gestión de crisis puede incluso aumentar continuamente.

Estructura básica y condiciones marco



Las crisis son acontecimientos raros. Cada crisis difiere de otra en su manifestación. Predecir un acontecimiento que conduzca a una crisis es prácticamente imposible. Las crisis se caracterizan por el estado de inestabilidad en el que es inminente un cambio abrupto o significativo, que requiere una atención y una acción urgentes para preservar los objetivos de protección (vida, valores, bienes, reputación y medio ambiente). En este contexto, la organización de la gestión de crisis actúa como marco para la gestión sistemática de las crisis, incluyendo el órgano estratégico de la unidad de crisis, pero también a nivel táctico y operativo.

La estructura y el marco básicos pueden utilizarse de forma sincrónica tanto para la gestión de crisis presencial como virtual.

Base estructural

Para garantizar la salvaguarda de los objetivos de protección frente a un acontecimiento difícil de predecir y sus efectos, la tríada de los siguientes bloques de construcción es también un requisito previo para una organización de crisis que opera virtualmente:

- **Organización de crisis:** Gestión de situaciones especiales por parte de un grupo de gestores especialmente desplegados, apoyados por personal, materialmente equipados y formados;
- **Respuesta a la crisis:** establecer procesos reactivos básicos para tomar decisiones basadas en hechos utilizando métodos seleccionados una vez que se ha identificado una crisis, de modo que ésta pueda superarse rápidamente y se minimicen los posibles daños. El objetivo es la capacidad de la empresa para actuar rápida y adecuadamente;
- **Comunicación de crisis:** Transmisión de mensajes adecuados al destinatario en la comunicación interna y externa a través de estructuras definidas para transmitir la necesidad de información de forma rápida y adecuada a través de hechos verificados en todos los canales.

El establecimiento de esta tríada en un enfoque sistemático como sistema holístico de gestión de crisis requiere la comprobación periódica de la capacidad estratégica mediante ejercicios, formación y simulacros.

Estructura básica y condiciones marco



Selección de personal y desarrollo de capacidades

El personal competente y el establecimiento de estructuras formales son otros factores necesarios que son esenciales para la capacidad estratégica de la gestión de crisis. Además, un liderazgo comprometido apoya el desarrollo de esta capacidad y la promueve liberando recursos.



Estabilizar la organización durante una crisis también depende de las habilidades que cada miembro de un equipo aporte. Por lo tanto, el personal desplegado debe tener las siguientes competencias distintivas:

- **Habilidades de la tarea:** Dirigir reuniones, identificar los temas clave y las prioridades, tomar decisiones;
- **Habilidades interpersonales:** Habilidades de negociación, persuasión, inteligencia emocional;
- **Cualidades personales:** credibilidad, confianza en sí mismo, capacidades cognitivas;
- **Gestión de las partes interesadas:** implicar a las partes interesadas internas y externas y conocer y satisfacer sus necesidades;
- **Conocimientos y experiencia:** participación en misiones, crisis anteriores y ejercicios.

Estructura básica y condiciones marco



La selección de personal para un papel en el equipo de gestión de crisis o equipo de asistencia y servicio (AST) suele estar relacionada con la función. Sin embargo, su composición suele ser heterogénea, por lo que hay que centrarse en el desarrollo de las competencias individuales descritas anteriormente.

Al mismo tiempo, la designación de funciones en el equipo de crisis/AST siempre conlleva un acuerdo de suplencia establecido y, sobre todo, en funcionamiento dentro del departamento. No todos los responsables establecidos son adecuados para desempeñar un papel en el equipo de crisis (ya sea por razones privadas, profesionales o incluso temporales). Una selección selectiva de personal o incluso un centro de evaluación resultan útiles para seleccionar y, en última instancia, integrar al personal para funciones específicas en el equipo.

Estructura básica y condiciones marco



Uso de herramientas y métodos de trabajo

El uso profesional y el acuerdo sobre los métodos y medios de trabajo en el equipo de crisis y en los demás órganos de la organización de crisis (es decir, AST, organización departamental, etc.) son otros factores determinantes del éxito:

- **Declarar una crisis:** inicio coordinado de la gestión de crisis;
- **Reuniones de situación/reuniones informativas:** Organización y realización estructurada de reuniones de situación centrales;
- **Cuadro de situación:** Establecimiento y desarrollo de un cuadro de situación (por quién - qué - quién - cuándo - cómo - qué efectos, etc.);
- **Visualización y protocolo:** Coordinación y sincronización de herramientas de trabajo y plantillas;
- **Toma de decisiones y control de la acción:** Uso de FORDEC u otras herramientas de toma de decisiones, así como una conexión efectiva y eficaz de las interfaces, otros niveles y partes interesadas para la información y el control de la acción;
- **Uso de los medios:** coordinación y uso de los medios (tableros, rotafolios, kanban, líneas de tiempo, presentaciones, etc.);
- **Fin de la crisis:** traspaso coordinado y debidamente comunicado y transición a la normalidad;

El equipo de crisis de su empresa está ciertamente estructurado y formado en consecuencia. Los principios de trabajo, los tiempos de reacción y los temas de control, como la visualización y la cooperación con la AST y otras interfaces, se han estudiado de forma metódica y en términos de personal. Uno de los principales retos en el entorno virtual era desarrollar aún más la capacidad de actuación y las posibilidades de su equipo de crisis y, por supuesto, los niveles tácticos y operativos de apoyo en consonancia con la pandemia de Corona.

Gestión virtual y soluciones digitales



En todas las crisis, la organización de crisis debe centrarse en mantener los objetivos de protección. Es irrelevante que la organización de crisis se reúna en un lugar físico o virtual para gestionar la complejidad de una crisis. Ambas formas de esta organización de crisis tienen como objetivo (re)actuar de forma organizada y rápida y comunicar la información necesaria según sea necesario.

Aspectos para establecer una configuración básica

Para ambas formas de organización de crisis, la presencial y la virtual, es necesario establecer una configuración básica con la que se puedan cumplir los objetivos definidos para la respectiva crisis, independientemente de las distancias espaciales. Para este tipo de montaje, hay que tener en cuenta, sobre todo, los siguientes aspectos en la concepción y planificación:

- Identificación y análisis de la situación;
- Tomar decisiones rápidas y basadas en hechos;
- Pasar por alto y gestionar la complejidad;
- Dirigir los recursos;
- Minimizar el impacto y el daño;
- Inicio y seguimiento de las acciones;
- Comunicación con todas las partes interesadas y
- Llevar a cabo un análisis post-mortem/revisión posterior a la acción como lecciones aprendidas.

La integración de una configuración básica requiere la aceptación de todas las partes implicadas y la confianza en que el establecimiento de un sistema modificado apoyará la superación de una crisis de la mejor manera posible, ayudará a la estabilización de una manera más específica y reforzará el éxito de la organización.

De hecho, ya existen algunos escollos en la aplicación práctica en el marco virtual, que requieren soluciones digitales especiales.

Gestión virtual y soluciones digitales



Considerar la satisfacción de las necesidades (psicológicas y sociales)

Al establecer una configuración básica y optimizar un sistema y unos procedimientos, es importante incluir la cobertura de las necesidades psicológicas y sociales de los miembros del equipo. En la actual crisis de Corona, caracterizada por la comunicación virtual y la relegación de las relaciones sociales, vemos muy claramente que estas necesidades han sido y están siendo significativamente desatendidas.

Por lo tanto, la interacción de los equipos en los organismos actuantes también debe adaptarse al contexto virtual y realinearse, teniendo en cuenta las necesidades pertinentes. El objetivo debe ser que la implicación en temas relevantes, así como la libertad de decisión y la autoeficacia también se tengan en cuenta. La cooperación y la motivación de los colaboradores en un comité deben reforzarse socialmente. Las necesidades fisiológicas básicas para el cuidado y la recreación de cada miembro deben ser proporcionadas generalmente.

Equipos con soluciones digitales

Cada organización tiene su propia configuración de soluciones técnicas de hardware y software en funcionamiento, basada en su propia experiencia con las crisis, la necesidad de herramientas requeridas o teniendo en cuenta los recursos disponibles. Hay diferencias comparativamente claras en el equipamiento. Por un lado, puede tratarse de una sala de gestión de crisis muy modernamente equipada, que incluya un sistema



de videoconferencia y su propio centro de situación o un AST para el suministro de información verificada, o por otro lado, una sala de reuniones que esté equipada con medios auxiliares (por ejemplo, rotafolios) y tecnología (por ejemplo, proyector, ordenadores portátiles) según se requiera para eventos específicos.

Gestión virtual y soluciones digitales



También hay diferentes enfoques de los programas informáticos. Estas soluciones son muy variadas, desde plataformas para videoconferencias con una herramienta de control integrada (por ejemplo, un tablero Kanban basado en el navegador), una función de mensajería y otras herramientas diversas, hasta soluciones de software como servicio para la gestión proactiva de crisis y alertas, algunas de las cuales se han establecido como vanguardia en las empresas.

El año pasado, numerosas empresas se pasaron a la gestión virtual de crisis por teléfono y videoconferencia. Por lo general, estos sistemas pudieron establecerse y ponerse en práctica con bastante rapidez en las empresas (tras una fase inicial más o menos estructurada). Sin embargo, algunas empresas también han aprovechado la situación para ampliar sus capacidades virtuales: Se desarrollaron cuadros de mando digitales y formatos de protocolo, se digitalizaron los flujos de trabajo y, por supuesto, se profesionalizó la competencia metodológica de las personas actuantes.

Si ya se han implementado soluciones para la respectiva organización de crisis, se debe identificar la necesidad adicional de soluciones de hardware y software. Se recomienda responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué soluciones están ya disponibles y son necesarias en la organización?
- ¿Cómo se aceptan las soluciones existentes o cuáles son las funcionalidades?
- ¿Está la organización en crisis preparada para el cambio y qué hay que hacer para convencer a los miembros de las ventajas del cambio?
- ¿Qué recursos son necesarios para un mayor desarrollo?

Para la aprobación de un cambio y el establecimiento de la puesta en marcha de una organización virtual de crisis, se requiere un planteamiento motivado y convincente por parte del responsable de la gestión de crisis, así como un mandato de la dirección para liberar los recursos correspondientes y promover este proyecto con el fin de hacer efectivos los ajustes necesarios.

Gestión virtual y soluciones digitales



Integración de soluciones digitales

A la hora de optimizar la organización de la crisis, hay que aprovechar la oportunidad de adaptar todas las actividades a los sistemas digitales para garantizar la productividad en el contexto virtual. Las siguientes cinco actividades pueden beneficiarse de la adaptación virtual:



Alerta: La eficacia de la alerta depende de dos factores: el procedimiento que define el público y representa el proceso documentado, y la tecnología utilizada para alertar a ese público. La experiencia ha demostrado que ambos factores no se aplican en todas las organizaciones. Las llamadas en cascada con la ayuda del llamado árbol telefónico son una alternativa analógica aún en uso, que está bastante poco documentada como procedimiento. Se ha demostrado que es más eficaz una solución digital, con la que se alerta o se conecta a las personas y funciones necesarias para una primera información y toma de decisiones inmediatamente después de la detección.



Reuniones informativas y de situación: Este tipo de reunión periódica sirve como herramienta central para poner a todos los miembros en la misma posición. Aquí se discute la situación de todos los departamentos y los desarrollos actuales. La asistencia de cada miembro es obligatoria. En un entorno virtual, las reuniones informativas y de situación con un máximo de ocho personas suponen un reto. La interacción y la contención están reñidas debido a la dinámica en una crisis y a las decisiones oportunas que hay que tomar. Es especialmente importante que estas reuniones sean facilitadas u orquestadas por un miembro designado, incluso en un entorno virtual. Esta función debe gestionar con precisión el diálogo basado en los hechos durante las fases dinámicas e implicar constructivamente a todos los miembros del personal. Hay que animar a todos los miembros de un equipo de crisis a participar en un proceso de toma de decisiones con su opinión sobre lo que está ocurriendo y los hechos individuales. Además, el llamado seguimiento de tareas debe integrarse activamente en la sesión informativa o en la reunión de situación o, mejor aún, desvanecerse.

Gestión virtual y soluciones digitales



Toma de decisiones: Las reglas de decisión documentadas, por ejemplo, si las decisiones se toman de forma jerárquica o democrática, un marco de competencias definido y la aplicación de una metodología son los fundamentos de cualquier organización de crisis. Para las decisiones en entornos virtuales, también es importante que los miembros designados de un equipo de crisis participen activamente en el proceso de toma de decisiones como expertos y representantes de los departamentos especializados a través de un moderador designado. En este caso pueden emplearse herramientas técnicas (desde señales manuales y funciones de chat hasta opciones de votación).



Levantamiento de actas y elaboración de informes: es obvio que las decisiones deben constar en actas. Depende de la comisión respectiva si las actas se integran visualmente en una reunión virtual y cómo lo hacen. A veces se prescinde de la visualización o del seguimiento de tareas por separado. En este caso, el seguimiento de las tareas se muestra en las reuniones con la ayuda de las actas. La renuncia a otras ayudas requiere que un protocolo digital tenga una estructura muy clara, en la que se pueda reconocer rápidamente el estado respectivo de una tarea. Sin embargo, prescindir de la visualización adicional tiene la desventaja de que el seguimiento de las tareas es difícil de mostrar de un vistazo y los problemas o contextos más complejos tampoco pueden visualizarse mediante un protocolo sencillo. Aquí hay muchas opciones virtuales, desde soluciones de herramientas hasta registros de Excel.



Visualización y seguimiento de tareas: La representación visual de las tareas y de los asuntos más complejos interrelacionados, así como la integración situacional de los mapas geográficos y los cuadros de mando, es una herramienta esencial para cualquier organización virtual de crisis. Estas actividades deben ser llevadas a cabo por una persona que tenga la capacidad de visualizar fácilmente la complejidad de los asuntos en fases dinámicas, así como de extraer las tareas de las conversaciones y reuniones y hacerlas coincidir con las actas. Los tableros kanban ayudan a visualizar el seguimiento de las tareas. Las herramientas de gestión de proyectos y las soluciones de software como servicio para la gestión proactiva de crisis y alertas suelen tener esta función de seguimiento de tareas. Por supuesto, también se pueden mapear con medios más sencillos. Lo importante es que la visualización y el seguimiento de las tareas se piensen antes de una crisis.

Gestión virtual y soluciones digitales

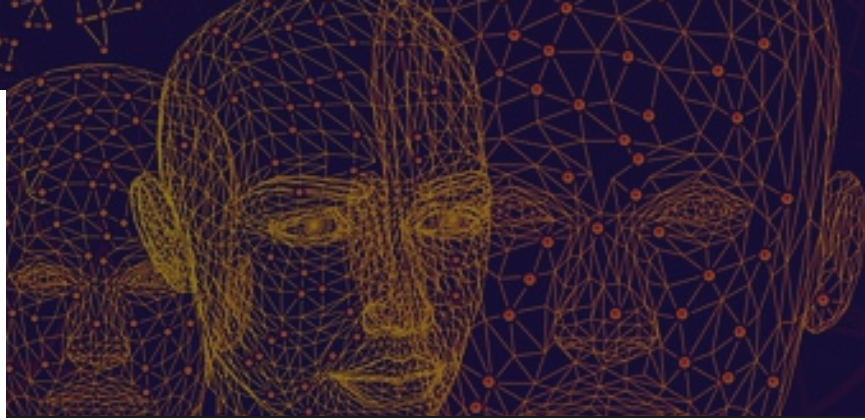


La necesidad de soluciones de hardware y software se basa en las cinco actividades de un equipo de crisis durante una crisis. Es imperativo evitar una disminución de la productividad del equipo de crisis y, en el mejor de los casos, aumentarla. Se pueden introducir soluciones integrales de hardware y software o mejorarlas selectivamente, pero esto suele estar relacionado con los recursos disponibles.



Las tecnologías y prácticas adquiridas o desarrolladas deben ser conceptualmente pensadas y probadas antes de la crisis. La introducción espontánea de procedimientos y sistemas en una crisis (por ejemplo, procedimientos de alerta) podría convertirse en una crisis propia y debe evitarse a toda costa.

Ejercicios y pruebas virtuales



En cada crisis hay una oportunidad de desarrollo, al igual que en cada ejercicio. Esto se aplica tanto a la empresa y quizás incluso al ámbito empresarial en su conjunto, como a las mejoras individuales que refuerzan la cooperación de todos los empleados.

Las empresas bien organizadas extraen su potencial de mejora de la crisis de Corona con la ayuda de análisis post mortem, revisiones posteriores a la acción y procesos de aprendizaje. Las principales conclusiones son el nivel actual de eficacia y el uso eficiente de los recursos técnicos de una organización de crisis que prácticamente actúa.

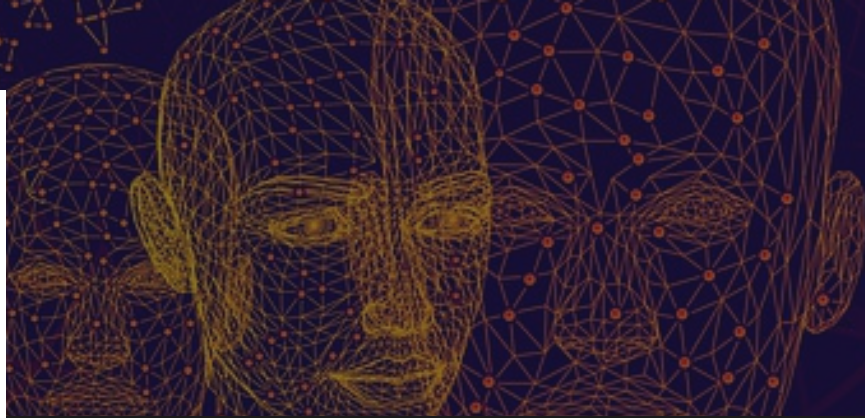


Una vez cumplidos los requisitos mínimos, es importante mantener y aumentar continuamente este nivel. Para mantener la competencia y la aceptación de las personas y los equipos actuantes a medio y largo plazo, es necesario documentar conceptualmente la práctica y las pruebas regulares.

Objetivos de los ejercicios y pruebas

Los ejercicios y las pruebas se utilizan para revisar sistemáticamente las estructuras, los procesos, los recursos y las habilidades y para desarrollar las competencias. Se trata de revisar el estado actual, con los objetivos clásicos: Conocer los métodos de trabajo durante una crisis, validar el proceso de gestión de crisis específico de la empresa, practicar métodos sistemáticos para la toma de decisiones, identificar los errores típicos del trabajo del personal y consolidar los procedimientos exitosos.

Ejercicios y pruebas virtuales



En el enfoque de la validación de los componentes digitales, estos tres aspectos tienen que ser considerados adicionalmente:

- **Aplicación de métodos de control virtual y formas de trabajo:** Visualización, manejo de protocolos, sesiones informativas/discusiones situacionales e interacción de equipos, y conectividad y control de acciones a nivel táctico;
- **Validación de la competencia metodológica del control del proceso virtual:** habilidades y conocimientos individuales dentro del equipo, pero también en la participación constructiva y la interacción con las interfaces (y también en la dirección de la autoridad decisoria/dirección de la empresa, etc.);
- **Formación en comunicación de crisis:** Uso de la comunicación adaptada al destinatario y a la situación en los tres niveles: comunicación interna, comunicación externa y medios sociales, con especial consideración del control de la página web en condiciones especiales.



Clases de pruebas y tipos de ejercicios

Como expertos en gestión de crisis, sabemos que las pruebas y ejercicios periódicos no sólo son exigidos por la normativa, sino que también aumentan el nivel de madurez y promueven la capacidad operativa de los equipos de crisis. Por lo tanto, tiene sentido aprovechar el potencial del cambio digital en la gestión de crisis para seguir desarrollando los procesos, ampliar las competencias del personal desplegado y adaptarse a herramientas más eficaces.

Por lo tanto, los ejercicios y pruebas virtuales de gestión de crisis deberían incluirse definitivamente como complemento en el concepto de ejercicios y formación en todas las empresas. Esto es prácticamente menos costoso de lo que mucha gente piensa.

Ejercicios y pruebas virtuales



La verificación y validación en la gestión de crisis suele realizarse mediante diferentes clases de pruebas y tipos de ejercicios. A partir de estas variantes comunes para verificar la gestión de crisis, se ha evaluado aquí la integración de ejercicios y pruebas virtuales, teniendo en cuenta diferentes criterios. La ilustración se centra en el **esfuerzo adicional que supone la ejecución inicial de un ejercicio o prueba virtual**.

	Preparación	Personal empleado	Complejidad	Seguimiento
Pruebas de alerta				
Ejercicios de escritorio				
Ejercicios en equipo				
Ejercicios de gestión de crisis				
Ejercicios completos				

1 icono = mismo o menor esfuerzo/uso de recursos o complejidad
 2 iconos = esfuerzo/uso moderado de recursos o complejidad
 3 iconos = gran esfuerzo/uso de recursos o complejidad

Ejercicios y pruebas virtuales



Marco y metodología

Como en todos los ejercicios y pruebas, las **condiciones marco** se mantienen cerca de la realidad: se utilizan todos los sistemas virtuales establecidos (y quizás recién introducidos), se ponen en el banco de pruebas práctico y, por lo tanto, quedan a disposición de los miembros del equipo a largo plazo como una caja de herramientas. En el contexto de un ejercicio, las habilidades y competencias pueden volver a construirse aquí, integrando de forma homogénea todos los puntos fuertes de los miembros del equipo. Como todos los ejercicios y pruebas, esto requiere, naturalmente, un compromiso claro por parte de la dirección de la empresa (quizá especialmente en la dirección de la digitalización).

Metodológicamente, un ejercicio basado en un escenario también es adecuado en el contexto virtual, idealmente como un ejercicio corto (hasta tres horas). Esto tiene en cuenta las características especiales del contexto digital (la duración de la atención de los eventos puramente remotos está aproximadamente en este rango). Además de los aspectos puramente técnicos, también se crea un contexto que "atrapa" a los participantes del ejercicio para conseguir también los objetivos clásicos del ejercicio en cuanto a comunicación, trabajo en equipo y liderazgo a nivel sociopsicológico.

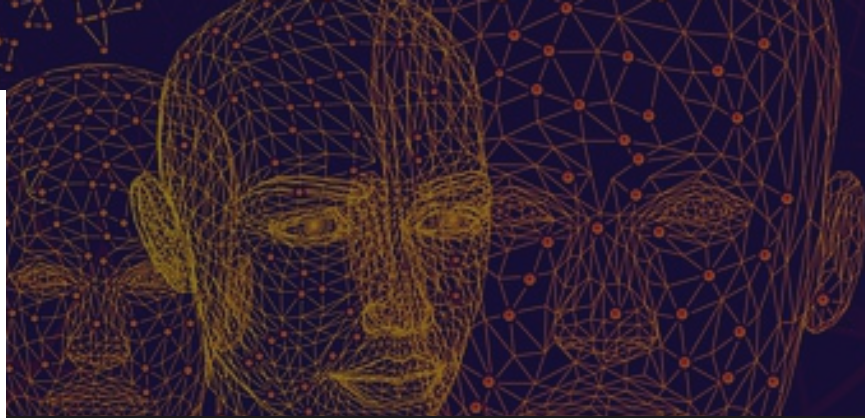


Sobre la base del enfoque actual en torno a Corona, también son concebibles, por supuesto, formatos más elaborados (en términos de tiempo y despliegue de personal) hasta ejercicios a gran escala. Sin embargo, el requisito mínimo debería ser al menos una prueba de alerta y práctica con la correspondiente concienciación para poner al equipo practicante prácticamente en el buen camino.

Los ejercicios y pruebas virtuales son adecuados para **todos los equipos de la organización de crisis**: desde el equipo de crisis hasta los equipos de asistencia y servicios, pasando por los equipos de comunicación y los equipos de trabajo individuales o departamentales. Todos se benefician del enfoque práctico-técnico de un ejercicio virtual.



Ejercicios y pruebas virtuales



Configuración y enfoque



El **montaje** del ejercicio/prueba sigue siendo similar con las consideraciones anteriores: un equipo de dirección controla el escenario y mapea el mundo exterior para el equipo de actuación. Los observadores evalúan la percepción desde el exterior, y el equipo de actuación utiliza el método Learning by Doing tanto para el desarrollo de la competencia individual como para la percepción desde el interior. Juntos, los participantes, los observadores y el equipo de dirección identifican los procedimientos, instrumentos y métodos positivos que merecen la pena, así como, por supuesto, el potencial de mejora sobre una base totalmente específica de la empresa.



Un ejercicio virtual se centra en la gestión eficaz y eficiente de los protocolos, el enfoque del método virtual, la visualización adecuada, la evaluación de la situación orientada a la consecución de objetivos y, por supuesto, la mentalidad adecuada (incluida la disciplina). Algunos objetivos, como la interacción, el desarrollo de los roles y, sobre todo, la dinámica a medio plazo del desarrollo de un escenario, pueden trazarse más al margen. Los complejos temas relacionados con fallos informáticos o daños personales (posiblemente también en el ámbito de la empresa) a menudo pueden resolverse mejor con un equipo reunido físicamente. Si las condiciones lo permiten, se recomienda combinar los ejercicios virtuales con los ejercicios en un lugar.

Los ejercicios virtuales deben integrarse conceptualmente con la documentación existente para garantizar el desarrollo de la madurez.

El aprendizaje es la experiencia. Todo lo demás es simplemente información. (Albert Einstein)

Conclusión



Las empresas y organizaciones, con el apoyo de sus expertos en gestión de crisis existentes o designados ad hoc, han desarrollado (aún más) estrategias y procedimientos digitales para hacer frente a la pandemia de Corona. En principio, cualquier empresa puede trabajar y gestionar las crisis con medios virtuales.

Hay que comprobar la idoneidad de las estrategias y los procedimientos prácticos en la empresa:

- ¿Qué ha tenido/tiene éxito y qué no necesita su empresa?
- ¿Hay algún complemento útil en términos de recursos digitales, materiales de trabajo y herramientas?
- ¿De qué presupuesto se dispone para las innovaciones adecuadas?
- ¿Cómo puede mantener, o incluso aumentar, las habilidades y la conciencia que ha adquirido a corto, medio y largo plazo?

Integre la digitalización en su organización de crisis con sentido de la proporción y con vistas a las necesidades de su empresa. Al hacerlo, quizás también se utilicen los conocimientos y habilidades adquiridos para un modelo híbrido dependiente del escenario, es decir, la combinación de comités que actúan de forma presencial y virtual. Con su experiencia y sus habilidades, puede poner en práctica los pasos individuales de forma orientada a los objetivos, incluso con un presupuesto limitado.





Controllit AG
Kühnehöfe 20
22761 Hamburg
Alemania
www.controll-it.de

Situación: mayo de 2021

Controllit AG es su socio para la gestión de la continuidad del negocio (BCM). Desde nuestra fundación, hemos desarrollado conceptos y productos integradores para la gestión de la continuidad del negocio, la gestión de la continuidad de los servicios de TI y la gestión de crisis. Le ayudamos con conceptos estratégicos, organizativos y técnicos para asegurar sus procesos empresariales contra las amenazas y prepararse para las emergencias.

El contenido de este documento está destinado a proporcionar información sobre la organización virtual de crisis. Es posible que se produzcan cambios posteriores.

Créditos de las fotos: Titel: iStock.com/elenabs; S. 3: iStock.com/Marcus Millo; iStock.com/pxel66; S. 4: iStock.com/Dilok Klaisataporn; S. 5: iStock.com/Dilok Klaisataporn, iStock.com/vege; S. 6: iStock.com/Dilok Klaisataporn, iStock.com/invincible_bulldog; S. 7: iStock.com/Dilok Klaisataporn; S. 13: iStock.com/alphaspirit; S. 14: iStock.com/tumasedgars; 15: iStock.com/enelabs; S. 17: iStock.com/Rosifan19