

Como Dirigir Durante una Pandemia



El liderazgo se puede definir como el acto de guiar a individuos o grupos de personas para alcanzar una meta en común. Hay diferentes estilos y atributos de liderazgo. Es necesario entender qué funciona mejor para cada uno de nosotros para lograr los objetivos estratégicos de nuestra empresa.

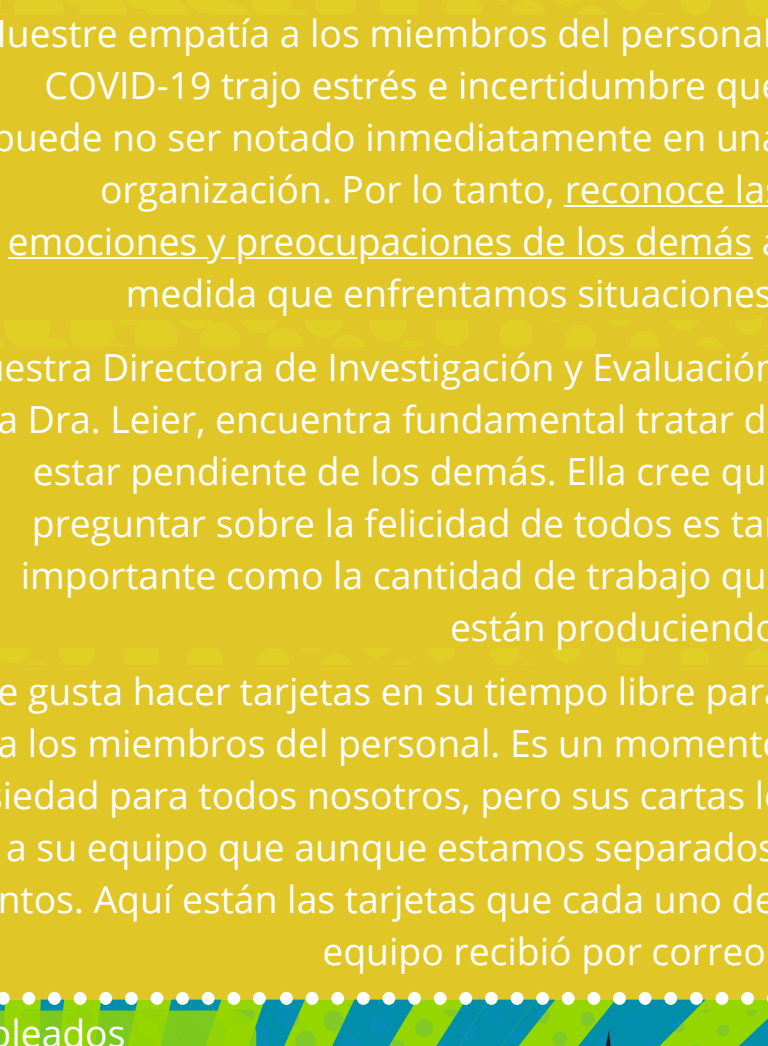
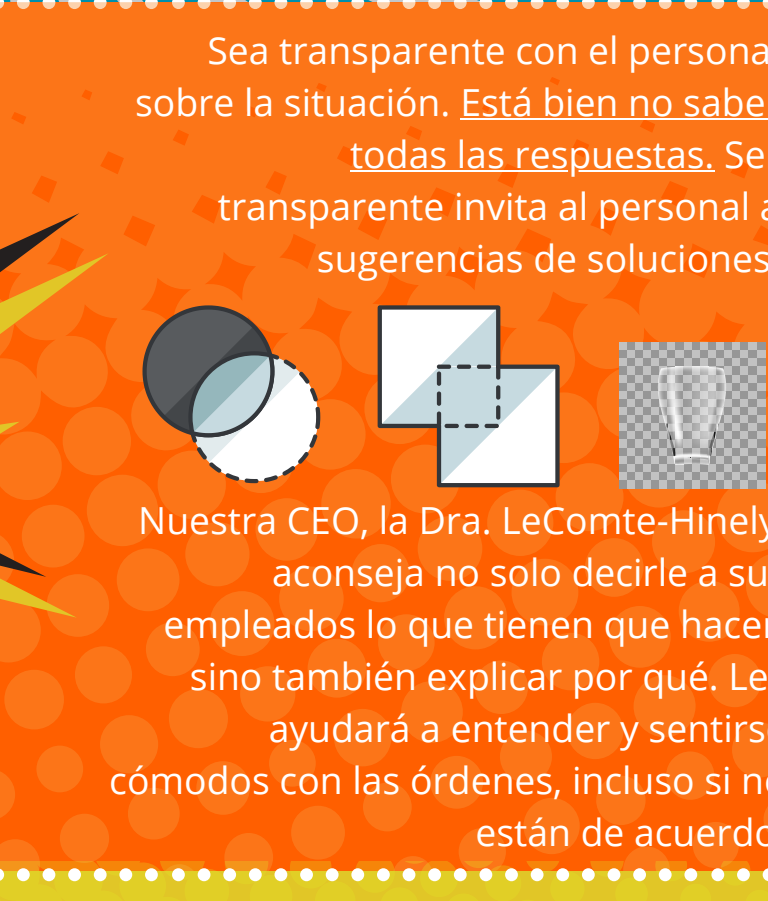
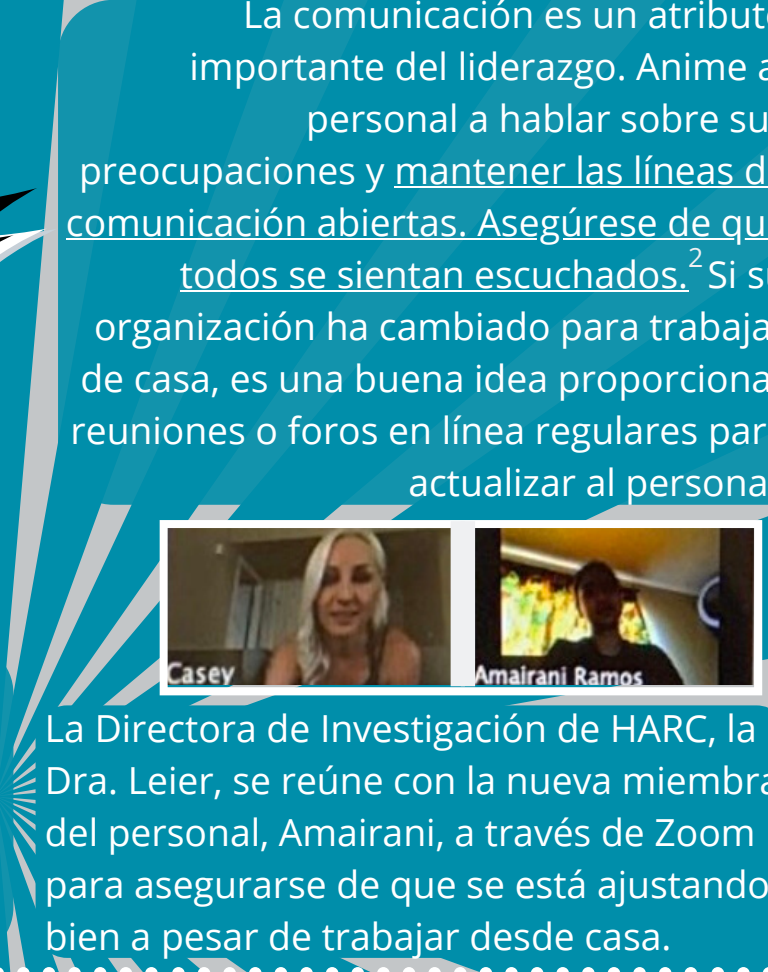
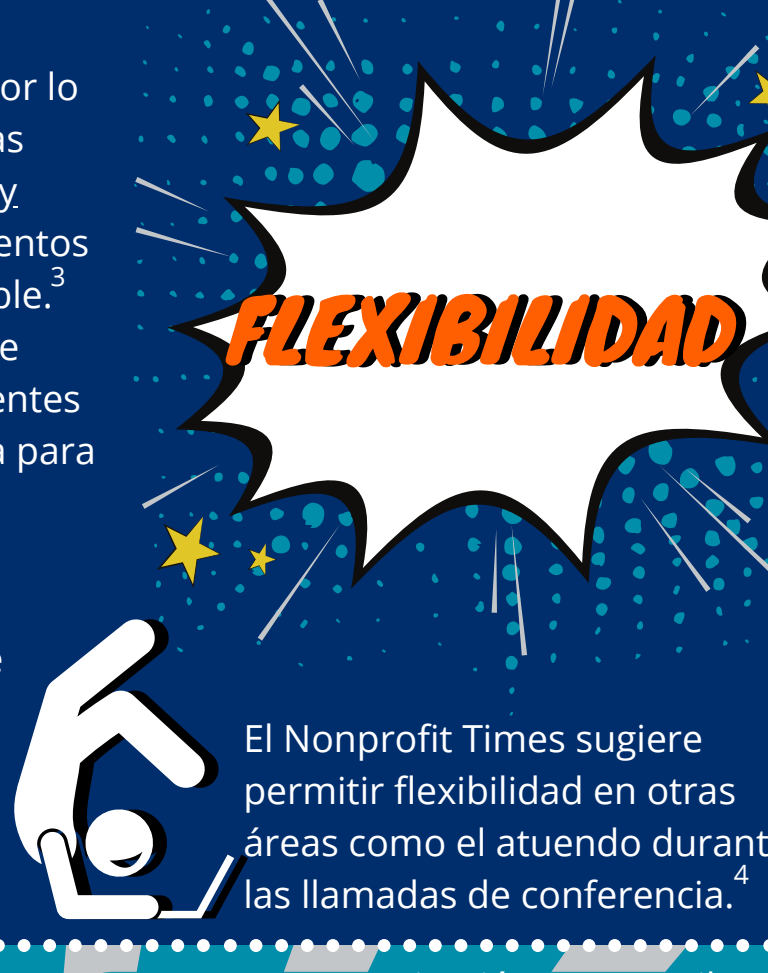
Dos estilos de liderazgo:

1. Liderazgo transaccional: Se basa en "intercambios" entre líderes y seguidores a través de recompensas y castigos para mejorar el rendimiento.¹
2. Liderazgo Transformacional: Se concentra en el crecimiento y desarrollo de los seguidores para "transformar" a las personas en las organizaciones.¹



COVID-19 está evolucionando a diario, lo que afecta la forma en que líderes deben tomar decisiones para ajustarse en consecuencia. Por lo tanto, con la velocidad rápida en que las cosas cambian, es importante permanecer flexible y abierto a nuevas ideas.² Ajuste los procedimientos y horarios de personal siempre que sea posible.³ Por ejemplo, puede permitir que aquellos que trabajan desde casa, trabajen en horas diferentes a las horas regulares de 9 a 5 (si eso funciona para su organización).

Ser un líder flexible también es un ejemplo para otros y promueve la colaboración para reducir la carga de trabajo. Nuestra asistente de investigación, Amairani, aprecia que el equipo de HARC evalúe la carga de trabajo semanalmente. Esto permite que el personal se apoye mutuamente si uno se siente abrumado o estresado.



Con la incertidumbre de esta pandemia, sus empleados pueden sentir que han perdido el control sobre sus vidas. Permitir que sus empleados tengan más control durante este tiempo caótico puede aumentar la productividad y reducir el estrés. De hecho, estudios de investigación han encontrado que los trabajos con los niveles de estrés más altos son aquellos con alta demanda y bajo control.⁶

Algunos estudios dicen que las demandas de trabajo conducen a una menor participación en el trabajo, un mayor agotamiento emocional y problemas de salud.⁷ Darle a los empleados una mayor autonomía sobre su trabajo puede conducir a resultados positivos como la innovación, bajo grado de desapego al trabajo y un aumento en participación laboral.



Bibliografía

1. https://www.researchgate.net/profile/Dr_Nanjundeswaraswamy/publication/272509462_Leadership_styles/links/5b5e8707458515c4b25226d6/Leadership-styles.pdf
2. <https://www.harvardbusiness.org/leading-through-uncertainty/>
3. <https://www.ama-assn.org/delivering-care/public-health/managing-mental-health-during-covid-19>
4. <https://www.thenonprofittimes.com/hr/irregular-staff-pulse-easy-to-palpatate-when-its-health-and-well-being/>
5. <https://www.harvardbusiness.org/ld-professionals-can-lead-through-the-pandemic/>
6. https://www.researchgate.net/publication/231585780_The_Very_Best_of_the_Millennium_Longitudinal_Research_and_the_Demand-Control-Support_Model
7. https://www.researchgate.net/publication/222627071_Job_stressors_emotional_exhaustion_and_need_for_recovery_A_multi-source_study_on_the_benefits_of_psychological_detachment

Para más información, visite : HARCdata.org/covid-19