

¡LIDERAZGO!

Guía de HARC sobre 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

**LIDERAZGO
DURANTE
COVID-19**

**TIPOS DE
LIDERAZGO**



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).

FLEXIBILIDAD

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.

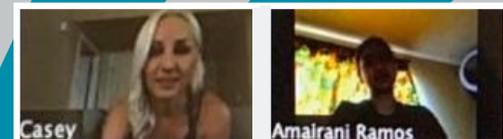


El Nonprofit Times sugiere permitir flexibilidad en otras áreas como el atuendo durante las llamadas de conferencia.⁴

COMUNICACIÓN

La comunicación es un atributo importante del liderazgo. Anime al personal a hablar sobre sus preocupaciones y mantener las líneas de comunicación abiertas. Asegúrese de que todos se sientan escuchados.² Si su organización ha cambiado para trabajar de casa, es una buena idea proporcionar reuniones o foros en línea regulares para actualizar al personal.

La Directora de Investigación de HARC, la Dra. Leier, se reúne con la nueva miembro del personal, Amairani, a través de Zoom para asegurarse de que se está ajustando bien a pesar de trabajar de casa.



HARC se asegura de tener una llamada de Zoom cada semana para nuestra reunión del personal. Nos aseguramos de comenzar la llamada hablando de nuestras vidas personales y desafíos antes de pasar a hablar de trabajo.

TRANSPARENCIA

Sea transparente con el personal sobre la situación. Está bien no saber todas las respuestas. Ser transparente invita al personal a sugerencias de soluciones.⁵



Nuestra CEO, la Dra. LeComte-Hinely, aconseja no solo decirle a sus empleados lo que tienen que hacer, sino también explicar por qué. Les ayudará a entender y sentirse cómodos con las órdenes, incluso si no están de acuerdo.

Muestre empatía a los miembros del personal. COVID-19 trajo estrés e incertidumbre que puede no ser notado inmediatamente en una organización. Por lo tanto, reconoce las emociones y preocupaciones de los demás a medida que enfrentamos situaciones.⁵

EMPATÍA

Nuestra Directora de Investigación y Evaluación, la Dra. Leier, encuentra fundamental tratar de estar pendiente de los demás. Ella cree que preguntar sobre la felicidad de todos es tan importante como la cantidad de trabajo que están produciendo.



A nuestra CEO le gusta hacer tarjetas en su tiempo libre para mostrar su empatía a los miembros del personal. Es un momento estresante y de ansiedad para todos nosotros, pero sus cartas le permite saber a su equipo que aunque estamos separados, todavía estamos juntos. Aquí están las tarjetas que cada uno del equipo recibió por correo.

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

CONTROL DE TRABAJO



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.thenonproffitimes.com/hr/irregular-staff-pulse-easy-to-palpate-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-and-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