

Liderazgo transformador en medio de la crisis COVID-19

Laura Geraldine Contreras Caballero

Facultad de Negocios Internacionales

Proyecto De Grado

Humberto Librado Castillo

Doctor En Estudios Políticos

2022

“Cuando alguien actúa para cambiar una situación que afecta a una persona, grupo o comunidad, eso es liderazgo”

Taddei

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el liderazgo desde una perspectiva de transformación de una sociedad con el correcto manejo en la toma de decisiones y la capacidad para poder reinventar y transformar frente a las dificultades, como lo es una pandemia, sin perder la cordura, usando la resiliencia como un factor importante para encontrar el enfoque positivo que genera grandes resultados dentro de una organización o una sociedad.

Palabras clave: Liderazgo, pandemia, resiliencia

Abstract

The objective of this working paper is to analyze leadership from the perspective of transforming a society with the correct management in decision-making and the ability to reinvent and transform in the face of difficulties, such as a pandemic, without losing sanity, using resilience as an important factor to find the positive approach that generates great results within an organization or a society.

Keywords: Leadership, pandemic, resilience

Introducción

En la actualidad muchas empresas fracasan por no contar con líderes que se adapten al cambio, esto se pudo evidenciar en diferentes empresas u organizaciones en época de pandemia, por no arriesgarse a tomar nuevas decisiones frente al obstáculo presentado, se vieron envueltas en un declive que terminó acabando con lo ya construido, dándole paso a las empresas que sí supieron adaptarse y manejando un absoluto control de la situación.

En este ensayo se busca explicar cómo el liderazgo está arraigado en nosotros y lo que se necesita para poder desarrollar esta habilidad, para así ponerlo en práctica tanto en actividades cotidianas como en la representación de las compañías y la sociedad, con el fin de estar capacitados al cambio, el orden y el progreso.

La resiliencia nos permite construir conexiones, relaciones sólidas y afrontar las situaciones, brindando oportunidades de crecimiento y beneficios ante lo negativo, es importante destacar que la salud mental es primordial para el correcto desempeño de las personas, la determinación en la toma de decisiones y las relaciones interpersonales esto con el propósito de enfatizar en el manejo que se le dé a las circunstancias difíciles de la vida encontrando en el liderazgo la tolerancia, la empatía, la asertividad y la cooperación.

En medio de la crisis

Desde el 11 de marzo de 2020 que la organización mundial de la salud (OMS) declaró al COVID 19 como una pandemia tanto la sociedad como la economía evidenciaron cambios negativos muy significativos, tanto pérdidas de vidas como una recesión económica grave, alrededor de 190 millones de personas perdieron su empleo en sectores de comercio, manufactura y turismo, la responsabilidad de las organizaciones no es solo preservar la salud sino mantener de pie y mitigar los daños económicos y los empleos afectados por la crisis (Sánchez, Molero, Rodriguez, & Lorenzo, 2020)

Partiendo de esta situación el gobierno se vio obligado a tomar medidas preventivas, la más necesaria y difícil de afrontar fue el aislamiento social, el cual afectó de manera grave a empresas cuya actividad económica mueve de manera significativa la economía del país, es decir, bares, discotecas, restaurantes y demás, estas empresas por su naturaleza implican el contacto y desplazamiento de las personas. Este tipo de empresas que no lograron abordar la situación a través del cambio y la incertidumbre que trajo consigo la pandemia, se vieron envueltas en una gran crisis económica de la cual la gran mayoría no se pudo recuperar; el reinventarse para estas empresas no fue algo sencillo, ya que conllevó mucho esfuerzo, gastos, pero fundamentalmente, la necesidad de un líder consciente y comunicativo.

En el caso de las empresas grandes, era claro que el cambio y la reestructuración implicaban una elevada cantidad de gastos, tales como arriendos, infraestructura, publicidad, etc.

que para empresas sólidas era un proceso mucho más fácil de afrontar. Otro era el escenario para empresas pequeñas pues en este caso era mucho más difícil pues no contaban con la liquidez suficiente para solventar una transformación y tener todas las herramientas para que los trabajadores tuvieran una buena calidad de vida optando por ingresar a entidades financieras que pudieran cubrir sus necesidades y por supuesto ingresar al endeudamiento.

((CEPAL), 2020)

Los empresarios a raíz de la pandemia optaron por tomar las medidas necesarias para reinventarse logrando adaptarse a la situación, por la medida de prevención (cuarentena) los trabajadores tenían que pasar por una gran cantidad de filtros sanitarios cosa que era incómoda pero necesaria, otras organizaciones que por su naturaleza lograron incluir en su manera de operar el teletrabajo, lo que al principio generaba incertidumbre resultó ser una solución efectiva generando grandes resultados de productividad en las empresas y permitiéndole a los trabajadores una mejor calidad de vida.

Liderando bajo la utopía

El liderazgo es un papel que se adopta, no una cualidad hereditaria o un atributo propio, es contar con toda la responsabilidad para dirigir y ejecutar una tarea o actividad, esto con el fin de cumplir con los propósitos que se tengan en la organización sin dejar de lado los obstáculos y desafíos a los que se vean enfrentados, es la capacidad de influir sobre los demás logrando el

trabajo en equipo por el bien común, se diferencian del resto por su capacidad de inspirar, de actuar con determinación y de tomar la iniciativa frente al cambio.

Los rasgos infaltables que debe poseer un líder según Jim Clifton y Jim Harter, son la capacidad tanto de integrar múltiples equipos como el poder tomar buenas decisiones, deben disponer de estrategias para que sus equipos puedan integrarse y que puedan sentir que están creciendo profesionalmente, que se les está aportando. El nivel de conexión interna en el equipo determina el nivel de liderazgo en los equipos externos, ahora es pertinente mencionar que una empresa puede medirse en éxito y fracaso por las decisiones que sean tomadas por parte de sus líderes. las tres claves para acertar: (Clifton & Harter, 2019)

Conocer los propios límites: ser consciente de las fortalezas y debilidades, no excederse en la autoconfianza, pues hay situaciones con las que se puede ser vulnerable, priorizar los objetivos a largo plazo ya que son más sólidos.

Aplicar el pensamiento crítico: hacer reflexiones profundas y críticas a base de preguntas lógicas que puedan rectificar que la decisión que se toma es la adecuada, no tomar cosas a la ligera, identificar puntos de alto riesgo. Como líder es necesario enfrentarse al pensamiento grupal.

Usar evidencias estadísticas: los números revelan problemas y soluciones, identificar patrones que justifiquen la decisión tomada. (Clifton & Harter, 2019)

Liderando en chanclas

La idea del surgimiento de nuevos emprendimientos, la necesidad y los cambios en el mercado, obligaron a las empresas a reinventarse y a sacar su mejor versión y su mayor potencial en esta nueva dinámica que la vida anteponía, por esto las marcas, empresas y organizaciones se reinventaron, innovaron y muchas también surgieron.

Onda de mar: marca colombiana fundada en Medellín, su principal actividad económica, los vestidos de baño resaltando calidad y originalidad misma que los impulsó a la creación de tapabocas con diseños únicos y además reutilizables, de esta manera la marca se siguió moviendo y mostrando su excelente calidad y creatividad (PROCOLOMBIA, 2020)

Plátzi: Plataforma digital fundada en Colombia con el propósito de educar en diferentes áreas, sus ventas a raíz de la pandemia aumentaron en un 70% e innovaron implementando herramientas educativas, para las empresas donde enseñaban el correcto manejo de la modalidad teletrabajo. (PROCOLOMBIA, 2020)

Crepes & Waffles: empresa colombiana que opera a nivel nacional e internacional, en definitiva, una de las mejores en creatividad y en eficacia ante cualquier circunstancia, fueron capaces de adaptarse al cambio, con la nueva línea “crepes en casa”, en la que les brindaban a sus usuarios la posibilidad de crear toda la receta con sus ingredientes y con la gran responsabilidad social con la que cuentan, le facilitaron a sus trabajadoras motos eléctricas para que pudieran hacer los domicilios. (PROCOLOMBIA, 2020)

Abka 3D: creada por emprendedores colombianos, comercializan y prestan servicio técnico en impresión 3D, crearon una solución para proteger la vida y la salud con el producto resucitador automático, hace las contracciones RCP de forma automática y simple, dada la limitación de los respiradores. (PROCOLOMBIA, 2020)

Tapabocas Wain: La guajira fue uno de los departamentos más afectados durante la pandemia ya que su principal actividad económica es el turismo y el comercio de mochilas , hamacas y diferentes artesanías, además de esto no contaban con tapabocas, agua y mucho menos jabón, por lo que la diseñadora Perla del Caribe decidió aprovechar esta actividad económica de las mujeres indígenas y confeccionar tapabocas con sus tejidos y tela quirúrgica y anti fluidos, sumado a esto crearon una cuenta en redes sociales para tener más cercanía con los clientes y generar más ventas. (INFOBAE, 2021)

Liderazgo resiliente

Asumir el liderazgo implica además de capacidades técnicas estructuradas, el ámbito emocional y social, algo que evidentemente la pandemia puso a prueba cambiando la manera de comunicarse, y modificando las dinámicas laborales, una manera efectiva para manejar la incertidumbre es por medio del liderazgo resiliente, en donde se demuestre fortaleza emocional, enfoque visionario, la capacidad de conducir y guiar a su equipo, encontrar en la adversidad oportunidades que motiven a los demás a superarse, en este liderazgo podemos controlar las emociones manteniéndonos centrados ante la crisis, características realistas y optimistas, el

liderazgo resiliente nos ofrece la oportunidad de aprender de la experiencia vivida, y estar preparados ante situaciones futuras mediante esfuerzo y valor. (Maraboto, 2021)

Los líderes empresariales tuvieron que someterse al cambio y no solo al hecho de adaptarse, sino encontrar soluciones que ayudaran a las personas a mantener la calma, la firmeza, a trabajar más en sí mismos para lograr contribuir y atravesar todos los obstáculos.

Seth Godin, en su foro “lo que significa marcar la diferencia”, resalta que la empatía es una habilidad y una elección tomada, no es simplemente de ponerse en el lugar de la otra persona, sino entender que es lo que esta persona quiere, que es lo que necesita, en este caso el mercado realmente requiere nuevas ideas, nuevas creaciones que resalten y suplan las necesidades requeridas, por otro lado, en este foro lo que conocemos como habilidades blandas, es decir, Sabiduría, productividad, trabajo en equipo percepción e influencia, para el autor son habilidades reales, porque son aquellas características que dan un valor agregado y hacen la diferencia de persona a robot, somos capaces de sentirlas y proyectarlas, mientras que las maquinas no, además, son habilidades que se enseñan y que se aprenden, no vienen arraigadas a nosotros, por eso es tan difícil ser un líder, porque no tomamos la decisión y hacemos ese esfuerzo por aprenderlas.

Las decisiones son diferentes a las elecciones y suelen confundirse, por una parte, las decisiones son un proceso racional que requieren un análisis previo, en cambio las elecciones son tomadas a la ligera y desde un ámbito emocional, ahora, casi siempre cuando hacen el

planteamiento de pensar en una buena decisión tomada, se considera es el resultado positivo que esta dejó y no en el proceso que se llevó a cabo para tomarla, ya que cuando las cosas no salen como se plantearon desde un inicio se tiende a pensar que fue una decisión errónea la que se tomó, dejando de lado la enseñanza y la experiencia que se adquirió. las elecciones son solo cosas vanas (Godin, 2021).

Creando un plan de desarrollo de liderazgo

Según Rhonda Gardner, el tener un plan de liderazgo genera más garantías de que la organización tenga líderes sólidos, puesto que la evolución y el éxito de las organizaciones van ligados a las mismas características en un líder, por esto las empresas deben tener un plan de desarrollo a largo plazo para los líderes que vienen, con la intención de que estos estén comprometidos y no busquen irse con la competencia, para esto es necesario lo siguiente:

evaluar e identificar el talento: encontrar las habilidades que posee cada líder para poder enfocarlo en el liderazgo específico.

obtener la aceptación de las partes clave interesadas: contar con la aceptación del liderazgo superior, teniendo mayor éxito.

determinar las competencias clave de liderazgo: liderar la organización, liderar a otros y liderarse a sí mismo.

evaluar las competencias clave de liderazgo, identificar las competencias críticas de liderazgo, como la capacidad de razonamiento, procesos de interacción comunicativa, participación social y desarrollo personal. (Gardner, 2021)

Se trata de combinar estrategias de aprendizaje para que los empleados logren cumplir sus objetivos, redistribuir el trabajo para que todos lo hagan juntos y de esta manera encuentren las necesidades y desarrollen habilidades.

Conclusiones

Conociendo la crisis en la que nos hemos visto envueltos y lo que hemos atravesado a raíz de la pandemia, somos conscientes de los obstáculos que hemos venido superando y de cómo muchas personas a raíz del problema supieron verle el lado positivo y encontrar su autonomía, disciplina, superación y empatía con lo que sucedía frente a las personas más vulnerables.

La habilidad de liderar abarca siempre grandes resultados, el intentar y el enfrentarse hacia una circunstancia genera resultados que pueden ser positivos o negativos, pero deja la enseñanza y la experiencia para una posible situación futura, el liderazgo ha sido un desafío enorme en medio de la crisis, exigió la transformación y satisfacción de las necesidades impuestas, lo que puso a prueba la solidez y firmeza en la toma de decisiones de los líderes, hubo mejoras en el ambiente laboral, mayor confianza entre líder y trabajador, generándose una mejor calidad de vida.

La resiliencia se evidencia en la capacidad de enfrentarse y persistir ante la adversidad adaptándose en el contexto volátil, se demostró como los líderes y las empresas encontraron tanto soluciones como oportunidades para desarrollar nuevas ideas y mantenerse en el mercado, así como lograron proporcionarles a los empleados las herramientas necesarias para continuar en la compañía, logrando una mayor productividad. todas las experiencias vividas fortalecen las cualidades que nos permiten adaptarnos de manera positiva, para esto es necesario conocer las

fortalezas, habilidades, debilidades de cada uno para así minimizar los riesgos futuros y conocer nuestro proceso ante las circunstancias.

Bibliografía

(s.f.).

(CEPAL), C. E. (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. CEPAL.

Clifton, J., & Harter, J. (2019). *El líder*. Barcelona: Editorial Reverté.

Gardner, R. (2021). *7 pasos para crear un plan de desarrollo de liderazgo*. AIHR.

Godin, S. (23 de Agosto de 2021). Leadership vs. Management - What it means to make a difference.

INFOBAE. (18 de Marzo de 2021). Tapabocas con tejido Wayuú, el emprendimiento de mujeres en La Guajira. Argentina.

Maraboto, J. M. (20 de Octubre de 2021). *EGADE*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-resiliente-clave-para-enfrentar-la-incertidumbre-de-la-crisis-del#:~:text=Es%20el%20liderazgo%20resiliente.,influirles%20positivamente%20y%20darles%20moral>.

PROCOLOMBIA. (2020). *5 Empresas colombianas que se han reinventado debido a la situación actual*. PROCOLOMBIA.

Sánchez, C., Molero, J., Rodríguez, V., & Lorenzo, A. (2020). *El liderazgo empresarial frente a la COVID-19*. Madrid: Una visión de la Red Española del Pacto Mundial.

