

# Transformación del liderazgo a cinco años de la pandemia por Covid

Recopilado por el staff de El Inversionista

La llegada del Covid-19 a México hace cinco años causó un cambio radical, no sólo a nivel nacional, sino mundial. Ante esta emergencia sanitaria la modalidad de trabajo cambió y con ello, el liderazgo. De manera que, las organizaciones no estaban acostumbradas o no tenían suficientes adaptaciones para trabajar a la distancia, pero en el caso de los líderes, estar enfrente de una pantalla sin ver al equipo de forma presencial, desató frustración e incluso algunos sentían que no estaban siendo verdaderos líderes, relata Nefris Ventura, CEO de la firma Más Humanos. Sin embargo, la pandemia modificó el liderazgo y actualmente 46% de los trabajadores considera que una de

*La pandemia de Covid-19 hizo que los líderes se volvieran más digitales y eliminaran prácticas normalizadas, como la extrema supervisión y apostaran por el trabajo por objetivos y la salud mental*

las razones por las que se queda en un empleo es por un buen liderazgo, de acuerdo con el informe Tendencias del Entorno Laboral en México 2024, realizado por Kelly. Así se ha transformado el liderazgo en los últimos años.

## **Micromanagement y autoritarismo, prácticas normalizadas antes de la pandemia**

Antes de la pandemia por Covid-19, las empresas mayormente trabajaban presencialmente, de lunes a viernes y

en algunos casos, mediodía los viernes. Esto implicaba convivir diariamente con los miembros de la organización, tener conversaciones casuales, juntas presenciales y un acercamiento más directo.

En el liderazgo, antes del Covid-19, resaltaban dos rasgos, el primero es sobre el estilo autoritario, ya que la jerarquización en las empresas predominaba y quien mayormente tomaba las decisiones sin cuestionamientos era el líder.

El segundo punto es el territorio de trabajo, en el que el líder tenía poder sobre su equipo, conllevando a la extrema supervisión o mejor conocido como micromanagement, con la finalidad de entregar buenos resultados a cualquier costo.

“El ser líder en aquel momento era más de entregar resultados, sin enfocarse mucho en las necesidades de los equipos y muchas veces decían: ‘Eso es más un tema con Recursos Humanos’. Y se deslindaban de la situación”, explica David Pons, fundador de Neolíderes.

## **Problemas durante el primer año de pandemia**

El uso de la tecnología y las plataformas para trabajar en equipo o hacer reuniones fueron característicos de la pandemia, pero los primeros problemas se veían venir, desde el desconocimiento en cómo usarlas, problemas técnicos y con ello, la interacción de los líderes con sus equipos.

Acompañé a los líderes en el momento de la pandemia y me decían: ‘Ahora, ¿cómo se hace esto? No los veo y ya no me siento líder’, y esto fue a causa de la sensación de falta de autoridad y supervisión que acostumbraban los líderes”, cuenta Nefris Ventura.

Cabe mencionar que durante el primer año de pandemia por Covid-19 se

