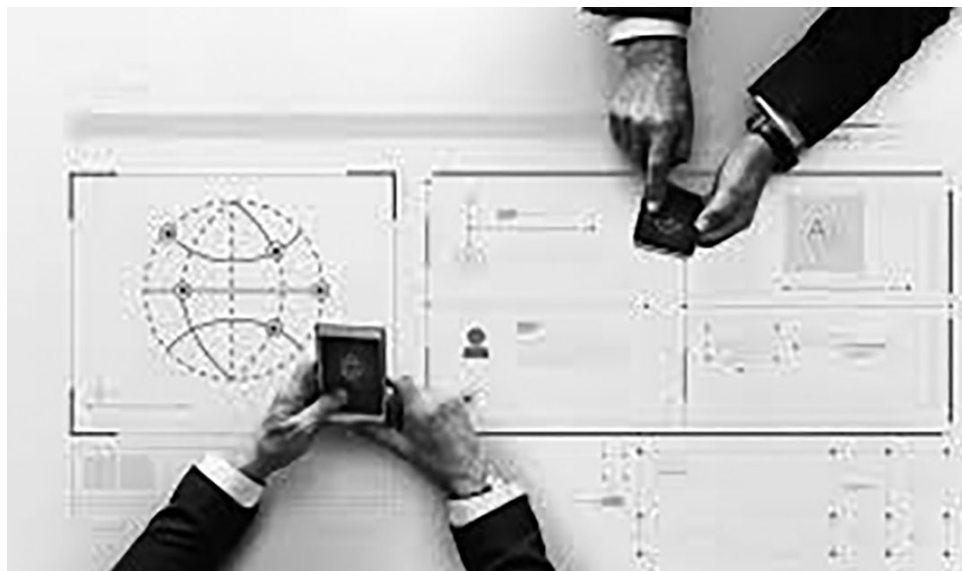


La pandemia modificó el liderazgo y actualmente 46% de los trabajadores considera que una de las razones por las que se queda en un empleo es por un buen liderazgo



dieron cambios en la salud mental, ya que a nivel mundial la depresión y la ansiedad aumentaron 25%, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En este sentido, el confinamiento afectó a los líderes, debido a que no podían adaptarse y manifestaban el regreso a las oficinas, no se sentían eficientes tanto de manera personal como con sus equipos, pero mientras esto sucedía, también hubo mayor relación con la conciliación entre la vida personal y el trabajo.

“Al reflexionar como líder, te das cuenta que eres responsable de muchas cosas que antes delegabas únicamente a Recursos Humanos. Entonces, como líder necesitabas desarrollar más empatía, humanidad hacia tus equipos y preocuparte más allá de las tareas”, argumenta David Pons.

En tanto, Nefris Ventura se dio cuenta que durante el primer año de la pandemia hubo un fenómeno social en los líderes para ser más conscientes

sobre las ocupaciones fuera del trabajo de sus equipos y eso fue gracias a la vulnerabilidad. Es decir, cuando se realizaban las juntas por videollamada, se podía ver el fondo de algún punto del hogar, lo que implicaba ver una parte personal.

“Las organizaciones me decían que los líderes no eran los mismos, no se querían conectar y era por el miedo o pena por no tener un espacio en la casa y era como vulnerarte”.

El liderazgo después de la pandemia

Cuando la situación por el Covid-19 se amenizó, el regreso a la modalidad presencial estaba más cerca. Algunas empresas optaron por el modelo híbrido y otras seguían en línea, pero la adaptabilidad fue clave para que el liderazgo funcionara.

David Pons puntualiza en que hubo ansiedad en los líderes por no saber qué hacían los equipos, pero a la vez reforzaron las habilidades



blandas y, sobre todo, aprendieron a confiar en los miembros para delegar tareas.

Por ello, estas son las habilidades que actualmente se ponen en práctica a pesar del término de la pandemia:

- » Respetar los límites: Al juntar los espacios personales con el trabajo durante la pandemia, los líderes comprendieron que era posible ser productivo por objetivos y no por horas, respetando los espacios personales para evitar el estrés y la ansiedad en sus equipos.

- » Autoevaluación: Implica la reflexión tanto del líder como con el equipo para no caer en conflictos, comprender cómo mejorar y aprender a sobrellevar conversaciones difíciles e incómodas.

- » Delegar: El liderazgo ya no se centra en asumir la responsabilidad y decisiones únicamente en una persona. Actualmente delegar es fundamental para que el equipo pueda crecer, pero no sólo se trata de delegar tareas, sino mejoras, resolución de problemas y con ello crear un trabajo colaborativo.