

ENSAYO

**IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ORGANIZACIONES: NUEVO CAMINO DE
LIDERAZGO**



HAILY CAROLINA BALLEEN SUAREZ

**PRESENTADO A:
MÉLIDA CASTRO CASTAÑO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA
DIPLOMADO GESTIÓN DE ORGANIZACIONES EN ENTORNOS VIRTUALES
BOGOTÁ, D.C
2021**

IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ORGANIZACIONES: NUEVO CAMINO DE LIDERAZGO

Impacto de la pandemia en las organizaciones: Nuevo Camino de Liderazgo

¿Qué es el liderazgo?

¿Qué es el liderazgo organizacional?

Enfoques y estilos de liderazgo organizacional antes de la pandemia

Impactos de la pandemia en América latina

Cierre económico

¿Cómo se han visto afectado el liderazgo en las organizaciones del mundo?

Situación de América latina

Habilidades de un líder post pandemia

Impacto de la pandemia en las organizaciones en Colombia

Impactos de la Pandemia en las Empresas de Latinoamérica

Nuevo liderazgo

INTRODUCCIÓN

"Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar el autoestima de su personal.

Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr". (Sam Walton)

La pandemia del Covid-19 que surgió en china ha afectado negativamente todas las economías del mundo en mayor o menor medida, ha provocado fuertes caídas en la producción del mundo, generando incluso que economías caigan en recesión, como es el caso de Colombia, que presentaba esta tendencia en su economía la cual no se observaba en el país desde hace más de veinte años.

Junto con el crecimiento económico la pandemia ha deteriorado otros factores de manera paulatina. En el caso de las organizaciones ha provocado cambios significativos, desde la producción hasta la manera de liderar los equipos de trabajo. Para analizar los cambios que debe tener el liderazgo organizacional debe comprenderse la estructura del liderazgo y los modelos que se implementaban antes de la crisis.

Consideraciones generales sobre el Liderazgo

A continuación, algunos de los primeros aportes de sabios y filósofos al liderazgo descritos por Estrada (2007):

- “Confusión en el siglo VI a. C. escribió un manual sobre su gobierno y administración que incluía las características de la constitución y establecía reglas de organización, funciones, procedimientos, trabajo rutinario, controles, sanciones y registros. ”

- “Sun Tzu escribió El arte de la guerra, el tratado militar más antiguo del mundo que aún es válido. Este libro es una guía valiosa para jefes o líderes militares y administradores, ya que contiene importantes consideraciones de planificación, organización y dirección. ”

A partir de estas premisas, la investigación sobre liderazgo se basó inicialmente en la estructura que define cómo se dirige la sociedad y el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando las características que los distinguen de los demás.

Según el Webster 's Third New International Dictionary (1986), el término de “leader” tiene, entre otros los siguientes significados, “guía, conductor, persona que dirige y usualmente acompaña a la fuerza armada. Persona que por fuerza del ejemplo, talentos o cualidades del liderazgo juega un papel directivo, maneja una influencia de mando”

Para Idalberto Chiavenato conocido autor de temas de Recursos Humanos, el liderazgo tiene que ver con, principalmente, cumplir objetivos empresariales: *“Es un proceso en el que el Líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización”*.

Partiendo de las definiciones se puede decir que el liderazgo es la unión de varios componentes, habilidades y conocimientos que le permiten a una persona influenciar a un equipo con el fin de cumplir con un objetivo en común. Dentro de los componentes que debe tener el liderazgo se encuentran:

1. Pro actividad
2. Comunicación asertiva
3. Creatividad
4. Trabajo en equipo

Para John Kotter *“El liderazgo no es algo místico y misterioso. No tiene nada que ver con “carisma” u otro rasgo exótico de la personalidad. No es el nomino de los elegidos. El liderazgo tampoco es necesariamente mejor que la gestión ni sirve para sustituirla. “Liderazgo, (p.40).*

De acuerdo con las anteriores definiciones, se puede concluir que el liderazgo es una la unión de habilidades y conocimientos que desarrolla una persona o con las cuales nace, y lo que requiere un líder es ser inspirador, reconfortante, comunicador, el tener una buena escucha y actitud positiva frente a posibles cambios y especialmente es la habilidad de mantener a un equipo de trabajo unido y comprometido por un mismo objetivo en común.

Liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional es definido como la situación de superioridad en que se hallan algunas personas en sus respectivas organizaciones ya que, por sus notables cualidades personales y actuaciones, consiguen que los equipos que dirigen vayan a la cabeza en el cumplimiento de los fines organizacionales. (Duro Martín 17)

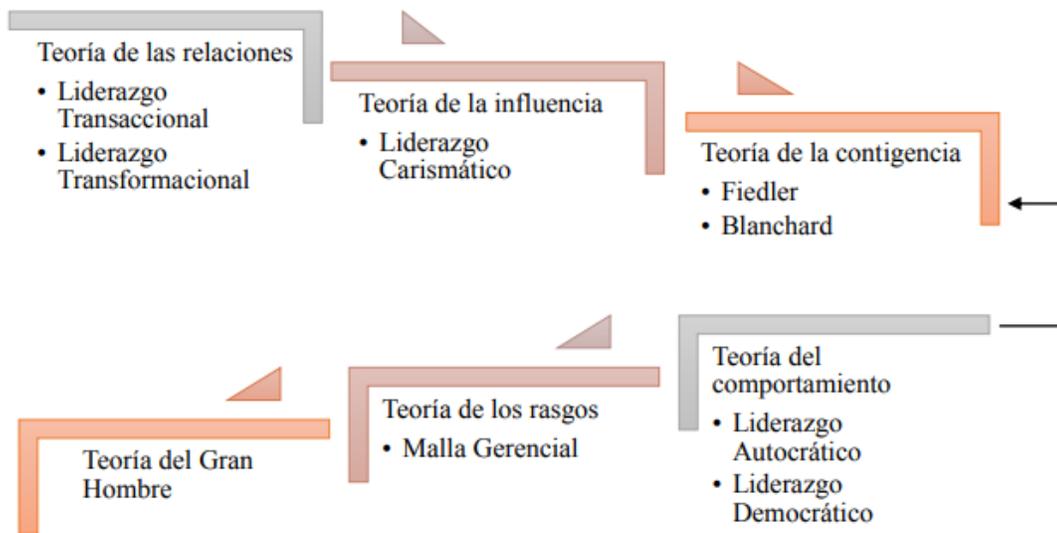
El liderazgo se ha desarrollado enormemente en la era industrial, el éxito de una empresa depende de qué tan bien los empleados cumplan con las órdenes. Hoy en día es absolutamente necesario involucrar a los empleados en el proceso creativo de la empresa.

En las organizaciones modernas, el liderazgo se ha transferido exclusivamente al equipo de gestión y luego se ha delegado en equipos de trabajo en todos los niveles. La mejor manera de promover el crecimiento organizacional es crear una atmósfera participativa, y los líderes deben liderar nuevas tendencias, estas tendencias fomentan la creación de nuevas ideas y métodos en lugar de miedo a liderar el cambio.

“El liderazgo juega un rol vital en las organizaciones, al proveer dirección y facilitar procesos para el logro de metas y objetivos organizacionales.” (Zaccaro & Klimoski, 2001)

En el siglo XX D.C., nuevos expertos en esta hipótesis comenzaron a refutar esta porque se puede entender que todos los tipos de habilidades de liderazgo que se proponen hoy tiene que ver con las habilidades de gestión e influir en las personas para que las conduzcan a alcanzar objetivos comunes (Daft, 2006). En la siguiente imagen se evidencia la evolución de las teorías de liderazgo, desde la teoría de los rasgos hasta la teoría de las relaciones, en la cual cada nivel superior significa la inclusión de un nuevo elemento dentro del estudio de las teorías.

Figura 1: Evolución de las teorías de Liderazgo



Elaboración propia con base en: Daft (2006)

Enfoques del liderazgo

Enfoque de los rasgos

Este enfoque enfatiza las características (físicas, psicológicas y sociológicas) que hacen al líder más efectivo, aunque ninguno de ellos garantiza el éxito. Estas características son compatibles con un enfoque situacional ya que forman parte de la situación de liderazgo: altos niveles de

energía, tolerancia al estrés, madurez emocional, integridad y autoconfianza. (Yukl y Van Fleet, 1992).

Los altos niveles de energía y la tolerancia ayudan al líder a sobrellevar el ritmo estresante del día. La madurez emocional se refiere al líder que se concentra menos en sí mismo cuidando otras personas, tiene más autocontrol, tiene mayor estabilidad emocional y es menos defensivo (más receptivo a las críticas, confiar más en aprender de los errores).

Al igual que los rasgos se deben tener habilidades necesarias para desempeñar el liderazgo, de acuerdo con Katz y Mann existen tres y aún se mantienen que son: habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales. Las habilidades técnicas incluyen conocimiento de productos y servicios, conocimiento de operaciones, procedimientos y Equipos de trabajo y conocimiento de mercados, clientes y competidores.

Las habilidades conceptuales representan la capacidad de analizar eventos complejos y percibir tendencias, reconocer cambios e identificar problemas y oportunidades. la capacidad de desarrollar creativamente soluciones prácticas a problemas; y la capacidad de generar ideas modelos, teorías y modelos complejos y Analogías.

Las habilidades interpersonales se basan en comprender los procesos interpersonales y grupales; la capacidad de comprender los motivos, sentimientos y actitudes de las personas en función de sus declaraciones y acciones (empatía, sensibilidad, social); la capacidad de mantener relaciones operativas con las personas; y persuasión en la comunicación oral.

Enfoque de la conducta

Este enfoque intenta descubrir cuáles son las actividades típicas de dirección. Sugieren que las taxonomías son herramientas descriptivas que pueden ayudar a analizar situaciones complejas y obtener mejores resultados. Entender sobre ellos, reconocer que las taxonomías representan una cierta arbitrariedad y no tienen validez en sentido absoluto.

Enfoque humanista

Las organizaciones están compuestas principalmente por personas y deben ser el centro de las decisiones organizativas. En este orden, el liderazgo se practica desde la persona y por tanto debe estar orientado hacia las personas. Este, que aparece como un principio simple o elemental, es a su vez muy complejo de operar; pero en cualquier caso es la base real del liderazgo humanista.

Enfoque del poder y la influencia

Este enfoque intenta explicar el liderazgo a través del equilibrio y el intercambio de poder. El poder como concepto, así como los mecanismos que influyen en su ejercicio eficiente en las organizaciones es muy relevante ya que el poder que ejerce el líder no solo es importante para influir en los subordinados (mejor dicho, los empleados), sino también para influir en compañeros, superiores y personas ajenas a la organización.

Enfoque situacional

En este enfoque se enmarcan: (1) La teoría del rol (Kahn, Wolfe, Quinn y Snoelk, 1964), que describe cómo la situación influye en el comportamiento del director a través de las expectativas de rol de los superiores, compañeros y subordinados, y personas ajenas a la organización. (2) The Theory of Demands-Constraints-Choices (Stewart, 1976, 1982), que relacionan la cantidad y calidad de las relaciones entre gerentes y subordinados.

Este enfoque ha sido fundamental para comprender el fenómeno del liderazgo y ofrece una visión más dinámica y flexible de qué constituye un liderazgo efectivo, asumiendo que diferentes patrones de comportamiento (o rasgos) son efectivos en ciertas situaciones y no son los mismos patrones óptimos en diferentes situaciones.

El liderazgo como prerrequisito de la alta y media dirección para liderar a los miembros que operacionalizan los procesos de una organización

El liderazgo es la capacidad de liderar y guiar a otros, y debe aparecer entre los gerentes que ocupan puestos de nivel medio y alto en la empresa. Esta afirmación afecta decisivamente el funcionamiento normal de la organización al observar ciertos factores, que incluye la forma de afiliación, contactar, intercambiar juicios y afrontar diferentes situaciones laborales de los empleados día a día. (Ramírez, Marbelis 95)

De acuerdo con la teoría de Daniel Goleman, existen seis estilos de liderazgo y cada líder es capaz de profundizar en uno de ellos o adoptar su propio estilo de liderazgo, del estilo que escoja se hace el gerente, de ahí la importancia del sociólogo en esta área cómo se convierte en un líder de acciones para desarrollar capacidades y potencialidades, e incentivar la creación e innovación del individuo para la toma de decisiones adecuadas a los valores, intereses y necesidades que gestiona el equipo o grupo de personas en el que está inmerso.

A continuación, se presentan los seis estilos de liderazgo:



Imagen tomada de <https://www.karismatia.com/las-claves-para-liderar-equipos-remoto-y-que-la-comunicacion-fluya/>

Cierre económico mundial

El 10 de enero se reporta el primer caso de muerte a causa de la COVID-19, un virus original en China, (Quin, Hernández, & The New York Times, 2020) de características similares al SARS-CoV originado en el 2012. En días posteriores, el 23 del mes de enero del 2020 se anuncia suspensión del servicio público en Wuhan, China, (BBC, 2020), pero ¿para qué? el objetivo era evitar el contacto entre las personas para mitigar la propagación del nuevo virus. Así que a medida que el virus se extendía por el planeta los gobiernos decretaban la cuarentena, restricción a la movilidad y aislamiento.

Sin embargo, la OMS declara el 11 de marzo de 2020 que el virus era una pandemia y a la fecha de elaboración del presente trabajo, el virus se había propagado por todos los continentes y el número de países sin el primer caso de contagio era muy reducido.

Este aislamiento detuvo el crecimiento económico en gran parte del mundo (con el objetivo de proteger la vida) efectivamente llegó el declive, que, por cierto, en el caso de la Covid-19; este declive ha costado vidas como el mismo virus, (Friedman, 2020).

Las empresas se han visto en situaciones de riesgos políticos, económicos, de salud y seguridad, como la reanudación de la hostilidad comercial entre China y Estados Unidos. Los brotes prolongados o las perturbaciones económicas exacerbaran el malestar social en Hong Kong y China continental, desencadenar la represión y sofocar la innovación y el crecimiento.

Los mercados emergentes están creciendo lentamente y es posible que no puedan absorber la fuerza laboral en rápido crecimiento, lo que genera malestar social, incertidumbre política e incapacidad para invertir en el sistema de salud.

En contraste con la emergencia de ébola en África Occidental 2013-2016, que es más mortal pero menos contagiosa, potencialmente más aislada y, en última instancia, limitada en parte por los países más ricos atrapados en África, el COVID-19 presenta economías más grandes e

interdependientes con gestión dilemas. También surgió en un momento de pérdida de confianza dentro y entre países, cuando el liderazgo nacional estaba bajo la presión de un creciente malestar social y enfrentamientos económicos entre las grandes potencias.

En últimas las empresas recurrieron a un sistema que, aunque ya se venía trabajando era poco viable en ciertas economías, ya que para los modelos de trabajo que se implementan se basa la eficiencia del trabajo en controlar cada movimiento que se realiza dentro de la organización, y con este “nuevo” modelo de trabajo se debe tener la confianza en que los procesos van a ser igual de eficientes que cuando se trabaja de manera presencial.

El modelo por sí solo no da resultados, para que este sea eficiente y eficaz se debe cambiar todo el sistema que se maneja dentro de la organización, desde el proceso más básico hasta el más complejo, y especialmente se debe capacitar al personal para afrontar la nueva situación, se debe tener una actitud positiva frente al mismo para que este funcione.

De acuerdo con la Gerente Regional Sénior de Recursos Humanos de Red Hat, la pandemia de coronavirus tuvo ramificaciones económicas y desafió a un gran número de empresas, incluidas las que habían logrado mayores avances en términos de innovación tecnológica y transformación digital. Por lo que propone cambiar el modelo de gobernanza y avanzar hacia una dinámica más abierta, horizontal y colaborativa, ya que es clave para recuperarse de una pandemia. En un momento de incertidumbre, el rol de los gerentes se vuelve estratégico.

Según un estudio de Deloitte sobre las tendencias globales del capital humano 2019, los líderes del siglo XXI deben desarrollar nuevas habilidades para liderar el cambio, aceptar ambigüedades e incertidumbres y comprender el nuevo universo cognitivo y digital dominado por tecnologías innovadoras. Además, otra encuesta realizada por el Grupo Empresa encontró que el 71% de las empresas manifestó no estar dispuesta a garantizar una acción estratégica en los

próximos años porque no contaba con la cantidad y calidad de liderazgo requerido en su organización.

De acuerdo con esto se plantea un modelo de liderazgo “abierto” y que se base en la colaboración, la descentralización y la confianza e independencia de los empleados. Es decir, se recomienda que los métodos de trabajo que se implementen en la organización se generalicen con la comunidad de desarrolladores, lo que facilita lograr la flexibilidad y adaptabilidad organizacional.

Este modelo consiste en un trabajo participativo entre líderes y compañeros, y cada miembro del equipo juega un papel más activo en el negocio. El modelo se desarrolla en torno a seis pilares básicos, a través de ejemplos, escuchando y respondiendo a sus ideas, preguntas, formas de pensar y métodos para potenciar las capacidades de los empleados. Solo mediante la implementación de prácticas de gestión abierta podremos enfrentar las incertidumbres del futuro, al tiempo que abrimos el camino para la innovación y el desarrollo empresarial de una manera más rápida, efectiva y sostenible.

Esta fue la estrategia implementada por la empresa Red Had quien además afirma que este modelo cultivará líderes más modernos, que tengan la capacidad de enseñar y aprender de los empleados, que sepan reconocer sus limitaciones, recompensar a los miembros del equipo e invertir en su desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, el informe de Deloitte "Una nueva medida de la confianza en la industria del consumidor" se enfoca en un liderazgo resiliente como la clave para superar todos los obstáculos provocados por la pandemia, es necesario tener un diálogo continuo entre el CEO y sus profesionales como fórmula básica para apoyar a los diferentes equipos de la empresa, y de esta manera pasa a un segundo plano el pensar en solo sostener una compañía.

Otra de las características que propone este modelo es apoyar a la sociedad, la influencia de los líderes resilientes se extiende más allá de sus equipos y organizaciones. Se debe prestar atención a la influencia en la estructura social y económica, y jugar un papel activo en tiempos de incertidumbre. El informe de Deloitte refleja que la confianza es un valor tangible para los líderes duros. El 62% de los encuestados prometió que compraría la marca exclusivamente porque generaría "una gran confianza".

De acuerdo con Deloitte existen algunos componentes importantes, uno de ellos es la humanidad, y requiere expresar la creencia de que la organización realmente se preocupa por la experiencia y el bienestar de los demás, ejemplo, el entusiasmo por ir a trabajar requiere de una fuerte señal humanitaria. Las acciones más importantes de acuerdo con su estudio son:

- Resoluciones seguras (tangibles): resolver problemas rápidamente y mantener a las personas sanas y seguras
- Trato respetuoso (emocional): Valorar y tratar a todos los clientes, empleados y socios con respeto
- Bien mayor (emocional): Equilibrar el bienestar individual, los intereses ambientales y sociales con las ganancias

Para tener un impacto positivo y duradero en la organización, en las personas y en la sociedad, la gestión de la energía es fundamental, porque incluso si los líderes quieren ser resilientes, necesitan recuperar la fuerza para tomar decisiones antes de cada desafío.

Por otro lado, se encuentran las características en las que se deben enfocar los líderes en la actual situación económica, además de preocuparse por el cumplimiento de las metas de la organización, este debe cambiar su ideal de la cultura frente a el trabajo en casa, el teletrabajo y el trabajo remoto, la cultura es cómo se comportan las personas en situaciones

difíciles, cómo lidiar con la presión y los desafíos, y cómo tratar a los clientes, socios y entre ellos.

La estrategia define la dirección y el enfoque, mientras que la cultura es el hábitat para la supervivencia o extinción de la estrategia. Esto significa que no importa cuán efectiva sea la estrategia, la cultura de la empresa siempre determina el éxito. El trabajo del CEO será establecer y organizar una cultura organizacional.

El saber escuchar es clave en este proceso un líder debe primero entender lo que pasa a su alrededor para determinar estrategias, le facilita comprender el problema, generar confianza en el equipo y poder leer en línea. Un líder que sabe escuchar es un líder que se concentra en aprender. Para complementar estas dos se debe tener adicionalmente un manejo pleno de las tecnologías, ya que aumenta la probabilidad de que sus modelos de negocio se adapten más rápidamente. Esto genera mayores oportunidades para adaptarse y compensar lo que ha perdido.

Habilidades de un líder

De acuerdo con una encuesta realizada por la empresa HR en el cual se observan las habilidades que debe tener un líder en el futuro, se observó que los líderes al inicio de la pandemia les resultaban difícil brindar un apoyo efectivo a los socios en situaciones de emergencia, y que estas situaciones podrían agravarse sin una comunicación abierta, objetiva y transparente que considerara las necesidades de las personas y las diferentes herramientas emocionales que utiliza cada persona.

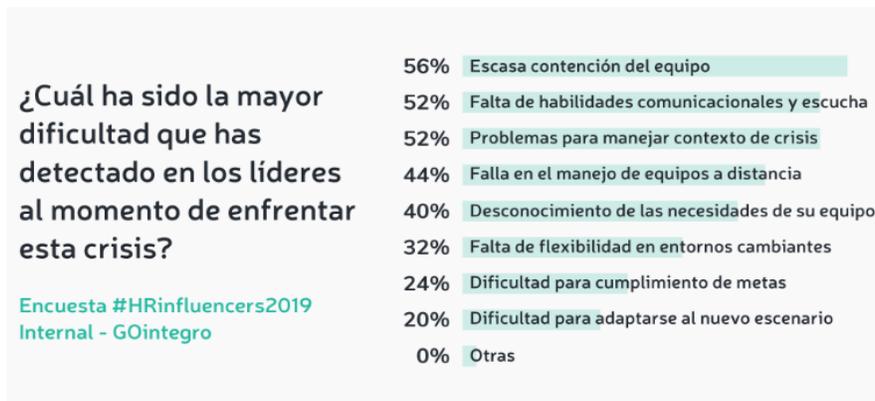


Imagen tomada de <https://blog.gointegro.com/liderazgo-post-pandemia-las-habilidades-necesarias-frente-a-una-nueva-realidad>

En la encuesta también se consulta qué habilidades deberían tener los líderes post pandemia, a lo que muchos concluyeron que la confianza y la autonomía es una de las principales, por ejemplo, siendo flexible como organización, permitiendo el trabajo remoto, gestionando un horario que se adapte a las necesidades de todos, y especialmente confiando en nuestros colaboradores y brindando retroalimentación honesta.



Imagen tomada de <https://blog.gointegro.com/liderazgo-post-pandemia-las-habilidades-necesarias-frente-a-una-nueva-realidad>

“En la ‘Nueva Normalidad’, la gestión por resultados vendrá a sustituir la gestión basada en el control.” Carina Peixoto Consultora de RRHH, IN3 Consultoría, Brasil

No hay duda de que, en el período posterior a la pandemia, muchas organizaciones adoptarán alternativas viables en el modelo de oficina en casa para garantizar la reanudación segura del trabajo. De hecho, algunas organizaciones no consideraron reanudar las actividades presenciales durante el resto del año, mientras que otras planearon rotar entre equipos que participan en la oficina y equipos que trabajan desde casa para evitar aglomeraciones.

De acuerdo con lo anterior, las organizaciones tienen que implementar nuevos estilos de liderazgo y adaptarse a las nuevas tecnologías como apoyo principal para el cumplimiento de objetivos.



Imagen tomada de <https://blog.gointegro.com/liderazgo-post-pandemia-las-habilidades-necesarias-frente-a-una-nueva-realidad>

“Un liderazgo más conectado con las necesidades reales de las personas, la sociedad y los ecosistemas de los que forman parte. Con resiliencia, empatía y capacidad para afrontar la complejidad de lo que emerge en el contexto empresarial”. Vivian Broge HR director, Iguatemi Empresa de Shopping Centers, Brasil

Después de la pandemia, el liderazgo también debe considerar que la intimidad y la escucha son las actitudes clave para comprender los sentimientos de cada empleado, cómo cada empleado enfrenta los cambios y qué expectativas o necesidades tiene, a fin de

flexibilizar la gestión del equipo. Y así contribuir en alcanzar su máximo potencial.

De la presente crisis queda claro que las organizaciones estaban en una zona de confort muy amplia, y que su crecimiento se basaba en un control excesivo, donde la capacitación que se daba a los líderes era desactualizada para las nuevas tecnologías, este es el caso de Latinoamérica, quien desde sus gobiernos presenta deficiencias en el liderazgo y más aún en época de pandemia.

Impactos de la Pandemia en las Empresas de Latinoamérica

Las empresas son dependientes de la demanda, de los ingresos, del empleo, del trabajo productivo, que a su vez depende del desempeño de las unidades productivas. Por tanto, se pueden formar círculos causales acumulativos, tanto virtuosos como malévolos. Sobre esta base, la dinámica de los intercambios y el crecimiento de la producción son fundamentales para la acción normal de los actores económicos, y esto se ha visto dramáticamente afectado por la actual pandemia de Covid-19.

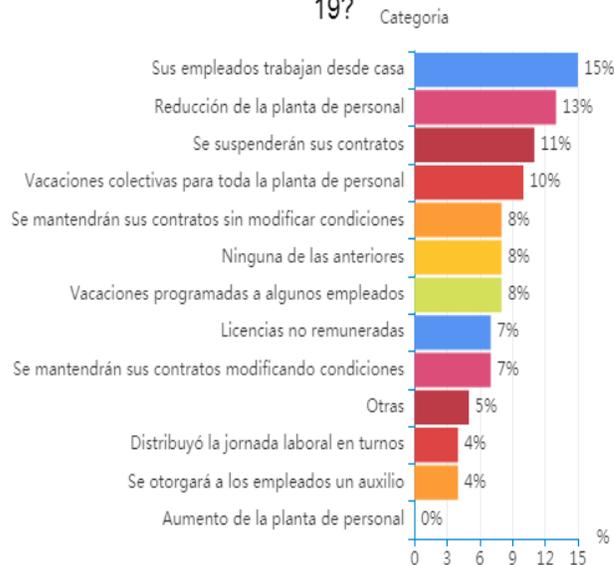
En América Latina y el Caribe, el crecimiento económico ya se presentaba bajo en 2019. Este año fue solo del 0,1 por ciento, según lo informado tanto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como por el Banco Mundial (BM). Se esperaba un crecimiento regional del 0,1 por ciento (BM) antes de la pandemia. La perspectiva de crecimiento negativo en la región ya existe a medida que se desarrolla esta crisis: de -1,5 a -6,7 por ciento (CEPAL).

Ante una situación desesperada como la que se afronta en la actualidad, y especialmente los latinoamericanos que viven el día a día, amplios sectores de la economía se ven particularmente afectados, lo que lleva a una menor dinámica de integración social en la región.

En América Latina, se estima que el 95 por ciento de las empresas son micro, pequeñas y medianas empresas. De estos, el 90 por ciento no sobreviviría después del 7. Año. La gran mayoría de este tipo de negocios aporta el 68 por ciento del empleo y representaría entre el 23 y el 28 por ciento del producto interno bruto de los países.

En Colombia se presentan entre estos otros problemas que surgen con más fuerza, como se mencionaba anteriormente en 95% de las empresas son micro y pequeñas empresas, la mayoría de estas no cuenta con un sistema implementado adecuado para el manejo de una pandemia, en Colombia se mantiene el trabajo presencial y el cambio a un trabajo virtual o teletrabajo es un reto para los empresarios, y aún más para los líderes.

¿Qué medidas está implementando su empresa para su planta de personal ante la situación provocada por el Covid-19?



Fuente: Confecámaras - CCB. Encuesta Nacional Impacto Económico Covid-19 Capítulo Bogotá

De acuerdo con un estudio de la Cámara de Comercio de Bogotá se ha generado una disminución entre 370 mil y 550 mil empleos y una tasa de desempleo entre 18% y 22%. Esto debido a que muchas organizaciones no cuentan con los conocimientos y herramientas

estratégicas para enfrentarse a un confinamiento de más de tres meses y a una apertura parcial del comercio, aun cuando en Colombia ya se tenía la Ley 1221 de 2008 en la cual se determinan los lineamientos para trabajar desde casa.

Nuevo modelo de liderazgo

Los buenos líderes descubren cómo ayudar a sus compañeros de trabajo en su exploración y se brindan oportunidades para crecer mientras brindan apoyo tangible y emocional en el proceso.

Diversos estudios muestran que la percepción de un mayor compromiso por su parte como directivo va acompañada de un mejor desempeño por parte de sus empleados, ya que están dispuestos a dar un paso más en su labor.

En la actual situación que enfrentan las organizaciones, la principal preocupación de un líder es la seguridad de sus empleados, colegas y familiares en el hogar. Adicionalmente deben trabajar en la mitigación de las consecuencias que dejó el cierre para preservar la continuidad de sus negocios.

La separación del trabajo diario y los guiones de trabajo utilizados proporciona un espacio para que los empleados discutan con los empleados si los elementos básicos de su trabajo han cambiado, fomentan enfoques más cercanos, les hacen sentir la libertad que requieren y necesitan ser efectivos, y no se puede olvidar alinear las tareas diarias de cada empleado con la misión y visión de la organización.

Aunque lo ideal es obtener la mejor versión de líderes y empleados para redefinir el trabajo, los líderes y / o gerentes a menudo se preocupan de que los empleados no estén en contacto con la forma habitual de trabajar. Les preocupa que las tareas del hogar interfieren seriamente con el desarrollo de sus actividades, y esto aumenta el número de tareas pendientes

y priorizará más hábitos relacionados con la postergación.

Una vez que los empleados comiencen a hacer su mejor esfuerzo en sus tareas, se sentirán más autónomos y su trabajo se volverá más significativo. Por eso Luis Fernando Alarcón, exministro de Hacienda y presidente del Consejo de Administración de Almacenes Éxito, insiste en que, haya crisis o no, los líderes de la empresa deben tener siempre las mismas características: "Debe ser una persona muy comprensiva con ciertas habilidades duras y blandas".

El auto liderazgo es el modelo que deberían implementar las organizaciones para mantener su equipo de trabajo, ya que es esencial para el desarrollo de las personas en cualquier ámbito de su vida, por lo que se puede aplicar de manera práctica en el campo laboral, liderarnos a nosotros mismos es el primer paso para ser capaces de dirigir equipos y conseguir resultados. Adicionalmente implica un conocimiento profundo de sí mismo e incrementa la planeación estratégica y la búsqueda a la solución de problemas. Por tanto, un líder en la actualidad debería desarrollar esta capacidad aplicarla ya transmitirla con su equipo de trabajo.

Existen los cinco elementos claves para aplicar este modelo de liderazgo que son el auto conocimiento conocerse es la clave por lo que se debe saber de qué recursos dispone, y los diferentes aspectos que conforman su lenguaje del comportamiento, por otro lado, está el autoestima que es el grado de aprecio o valor que sentimos por nosotros mismos, la autonomía tiene que ver con la visión, objetivos y metas que forjamos, la autogestión y la auto movilización nos permiten liderar con inteligencia emocional y una motivación que no depende de un factor externo.

Este modelo permite desarrollar en los líderes personas únicas e independientes, que tienen confianza, lo que quiere decir que los enfoques que anteriormente se mencionaban pueden aplicarse de manera unificada, o simplemente implementar nuevos, por ende, los líderes son más creativos y dejan de vivir en un cuadrado, tienen una mente abierta a nuevos ámbitos, nuevas soluciones, estrategias y tecnologías. Si los líderes aplican de manera adecuada este modelo pueden tener una vida más satisfactoria, ya que, son felices con lo que hacen y tienen el control de sus decisiones.

Conclusiones:

Dentro de los componentes que debe cultivar un líder se encuentran la pro actividad, la comunicación asertiva, la creatividad y el trabajo en equipo, este último componente es muy importante, por lo que incluir al personal en los procesos que tiene la entidad lleva al crecimiento de la compañía, ya que, crea una atmósfera participativa. En la nueva modalidad es una estrategia que le permitirá a los líderes perder el miedo a liderar y fomentar así nuevas ideas y métodos de trabajo.

Adicionalmente, el líder debe tener unas habilidades técnicas conceptuales e interpersonales y complementarlas con las habilidades de gestión, las cuales permiten influir en las personas para alcanzar los objetivos, la influencia es la base de todos los enfoques del liderazgo, por ende, se debe prestar atención dentro de la organización en tiempos de incertidumbre.

De acuerdo con el enfoque situacional los altos niveles de energía, la madurez emocional y el autocontrol son necesarios para acoplar a todos los integrantes de la organización. El primero permite sobrellevar el día con una actitud positiva, el segundo prioriza el cuidado de las personas que están a nuestro alrededor, y el tercero genera una

mayor estabilidad emocional. Por lo cual, se deben poner en práctica para apoyar los nuevos modelos de trabajo.

Para ninguna economía en el mundo es fácil recuperarse después de la pandemia, aunque se han tomado medidas preventivas y los gobiernos han estado muy presentes y han sabido solventar algunos inconvenientes que se tenían sobre este tema, existen problemas internos de una organización que requieren de cambios estratégicos.

Sin embargo, para las organizaciones existe soluciones alternativas para mantener su productividad y sus metas, una de ellas es facultar líderes que posean auto liderazgo, el cual permite integrar las personas motivarlas y fortalecerlas personal y colectivamente. Pero todo lo nombrado anteriormente será lento en países como Colombia, porque las organizaciones están acostumbradas a otro tipo de liderazgo, el cual carece de confianza, y a diferencia de otras economías como China que ya venían implementado este modelo, a Colombia le llevara un poco más de tiempo.

Algo muy importante de resaltar de lo que deja esta pandemia es que las empresas tienen un desafío muy grande frente a las nuevas estrategias que deben implementar para mantenerse en el mercado, por lo que se debe pensar en una dinámica más abierta, horizontal y colaborativa, con el fin de mantener una comunicación abierta objetiva y transparente, y esto lleva a pensar que se debe reestructurar la cultura organizacional de las empresas para alcanzar el éxito. Adicionalmente, las organizaciones deben actualizar sus procedimientos, capacitar sus líderes y formarlos para que trabajen de la mano con las nuevas tecnologías de información, con el fin de que este nuevo modelo se pueda acoplar en todas las ramas de la entidad y las personas que integran la organización puedan tener un ambiente laboral del que quieran ser parte día tras día.

Bibliografía

- Armando, I., & Camargo, M. Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas especialización alta gerencia Bogotá 2011
- Bogotá, c. D. (2020). Economía dinámica, incluyente e innovadora. Obtenido de impacto del contagio Covid 19. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/observatorio/economia/economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/impacto-del-covid-19>
- Contreras, Françoise, & Juárez, Fernando, & Barbosa, David, & Uribe, Ana Fernanda (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. Revista de la facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión, XVIII (2) ,7-17. [fecha de consulta 30 de enero de 2021]. ISSN:0121-6805. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90920053001>
- Deloitte. (mayo de 2020). Deloitte. Obtenido del liderazgo resiliente, clave para avanzar de un modo sostenido durante la pandemia provocada por la covid-19: Disponible en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/liderazgo-resiliente-clave-para-avanzar-pandemia-covid19.html>
- Ganga, francisco, & Navarrete, Erwin (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. Gaceta laboral, 19(1) ,52-77. [fecha de consulta 30 de enero de 2021].ISSN:1315-8597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=336/33626721007>

- Guerra, j. (3 de septiembre de 2020). Gointegro. Obtenido de liderazgo post pandemia; habilidades necesarias frente a una nueva realidad. Disponible en:
<https://blog.gointegro.com/liderazgo-post-pandemia-las-habilidades-necesarias-frente-a-una-nueva-realidad>
- Goleman, d., & mayor, c. (2013). Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional.
- Hughes, r. L. (2007). Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia.
- López, m. D., & Vásquez, l. M. (2017). Juego serio para enseñar y reforzar el liderazgo ético. Revista espacios, 16.
- Martin, a. D. (2006). Introducción al liderazgo organizacional: teoría y metodología Madrid: Dykinson, S.I. Meléndez Valdez, 61 -28015 Madrid.
- Melamed, a. (10 de agosto de 2020). Infobae. Obtenido de qué características necesita un líder para sobrevivir a la pandemia: Disponible en:
<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2020/08/10/que-caracteristicas-necesita-un-lider-para-sobrevivir-a-la-pandemia/>
- Ramírez, Marbelis (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica- metodológica para el análisis de la dirección organizacional. Revista de ciencias sociales (ve), XVIII (1), 89-98.[fecha de consulta 30 de enero de 2021].ISSN:1315-9518.Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28022785007>
- Sergio guarín, m. L. (2020). Liderazgo empresarial en tiempos de crisis. Bogotá: Elizabeth reyes le Paliscot y Martín Franco Vélez.

- Smith-Bingham, r. Y. (2020). Marsh. Obtenido del impacto del coronavirus covid-19 en los negocios: <https://www.marsh.com/co/insights/research/coronavirus-impacto-negocios.html>
- Virginia Almirón-Arévalo, Alena Tikhomirova, Axela Casandra Trejo-Toriz, & José Miguel Garcia-Ramirez. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional (transactional leadership vs. Transformational leadership). Revista electrónica de investigación y docencia creativa, 4(1), 24-27. Recuperado de: <https://doaj.org/article/cfc3c36a76ed4a39811b686800f28772>