

Condiciones psicosociales y COVID-19

Buenas Prácticas para una gestión eficaz del

LIDERAZGO EMOCIONAL EFECTIVO

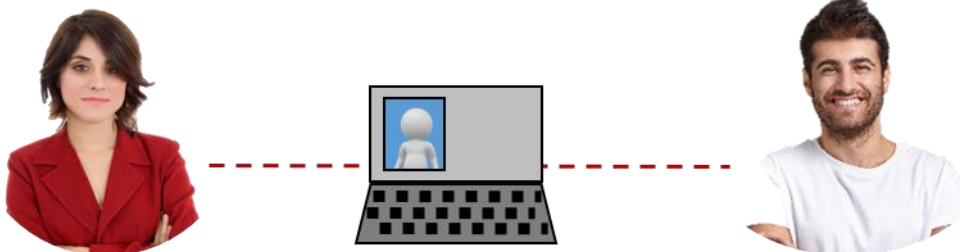
¡es hora de seguir adelante!

Las emociones y el desgaste físico y cognitivo al que las personas se exponen durante el confinamiento, tienen una importante repercusión en el modo en que se concibe el mundo laboral y se afronta la vuelta al trabajo, hasta el punto en que pueden repercutir en la salud, el rendimiento y el clima de la organización. Es por ello que, en estos difíciles momentos, más que nunca, se debe plantear el trabajo desde una perspectiva de desarrollo y en la que no se renuncia al bienestar, procurando un planteamiento coherente que garantice la asunción de un compromiso mutuo entre la empresa y las personas que la integran.

En este contexto, los mandos y responsables son un elemento clave para garantizar un afrontamiento eficiente de los nuevos cambios organizativos, promoviendo un liderazgo efectivo y orientado a las personas.

A continuación, se presentan de forma resumida, algunos aspectos para fomentar la eficacia del liderazgo emocional de los equipos:

- Mantener un **contacto permanente y directo**, buscando vías de comunicación efectiva que garanticen cercanía y *feedback* permanente para conocer las necesidades e inquietudes de los integrantes del equipo.



- Utilizar un lenguaje sin ambigüedades y **establecer las prioridades en las tareas y las funciones**, ofreciendo aclaraciones y reajustes sobre la planificación de la actividad más relevante, según requiera la situación. De esta forma, se garantiza que cada persona sepa qué se espera de su cometido y pueda desarrollar un plan de trabajo claro y dirigido.
- **Fomentar la autonomía y la iniciativa**. En estos momentos son valores que deben prevalecer y que ayudarán a generar nuevas vías y soluciones creativas de gran interés.

- Procurar ser **flexible** en el establecimiento de objetivos y pautas de acción, ya que la situación cambiante requerirá de un alto nivel de adaptación y de comprensión. En función del nivel de incertidumbre del contexto en el que opera la organización, es preferible marcar metas alcanzables a corto plazo, que sean adaptables y realistas para garantizar el valor del compromiso, la vinculación y la sensación de seguridad.
- La incertidumbre posiciona a las personas en un momento difícil para el compromiso, por lo que es aún más importante asegurarnos que los nuevos acuerdos generados se lleven a cabo y se asumen como propios, siendo fundamental **reconocer el cumplimiento y la adopción de conductas de adhesión y compromiso**. En este momento más que nunca es necesario reconocer los logros y dedicar una conversación o un correo personalizado para reforzar las buenas actitudes.
- La **sinceridad y la transparencia** en la información contribuyen a crear un clima de confianza, que es la base de la voluntad del equipo para comprometerse con un objetivo común.
- **Asumir que como líder no estás al margen de la realidad** y por ello, también debes cuidarte y gestionar tus emociones, tanto por tu salud como por la manera en que determinan el desarrollo y el comportamiento de los equipos que lideras.
- **Utilizar herramientas sencillas para conocer la opinión y sensaciones de los integrantes de los equipos**, recabando información sobre cómo están influyendo las nuevas condiciones: teletrabajo, eficiencia de las herramientas telemáticas, dispositivos, medidas de protección, nuevos procedimientos de acceso... De este modo, podrás conocer las necesidades reales y priorizar en la implantación de soluciones.
- **Escuchar activamente y mostrar empatía**. Atender a las personas mostrando interés por sus opiniones e inquietudes hará que se sientan parte importante de la recuperación de la empresa, contribuyendo positivamente al buen funcionamiento del equipo.
- Prestar mucha atención al **estado emocional de los trabajadores** y a las posibles necesidades y afectaciones que puedan tener.
- Tener paciencia y comprensión. La **orientación a las personas**, ahora más que nunca es un elemento de valor y las particularidades que puedan tener afectará a su forma de afrontar el trabajo. Puedes utilizar la escucha activa para lograr una comunicación más empática, utilizando algunas preguntas como: “¿cómo te encuentras? ¿qué tal está tu familia? ¿cómo os organizáis en casa?”. Escucha sin interrupciones y evita juzgar; esto te permitirá conocer las situaciones individuales para comprender y dar respuesta a la mejor organización del trabajo.
- **Enfocar al equipo en lo positivo**, siendo realista y procurando una orientación hacia la ganancia. Las situaciones negativas generan un aprendizaje importante para fortalecernos y adaptarnos a las situaciones. Compartirlas en equipo ayuda a generar compromiso y a gestionar las emociones negativas.

- **Invertir en promover un ambiente positivo.** Dedicar unos minutos al día a actividades compartidas con tu equipo (en persona cuando sea posible y a distancia mientras tanto), que alimenten las emociones positivas: 5 minutos de conexión y comunicación informal.

Puedes empezar tus reuniones con un punto extra en el orden del día en el que los miembros del equipo puedan contar algo que se les ha ocurrido, que han experimentado y les ha funcionado bien. Puede ser una buena técnica para romper el hielo y acercar al equipo generando un clima de confianza.