

LIDERAZGO A DISTANCIA PARA GESTIONAR EQUIPOS DE TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

VALENTINA RUIZ POLO

valentinaruizpolo@gmail.com

ISABELLA RODRÍGUEZ ACEVEDO

Isabella.1699@hotmail.com

LAURA MARCELA QUINTERO VANEGAS

Laura.qv27@outlook.com

Asesora

DIANA ISABEL HURTADO HURTADO

FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTIUM

Resumen

El presente artículo busca comprender y describir los tipos de liderazgo que existen y cuales se adaptan mejor a las diferentes modalidades para la gestión a distancia (trabajo Virtual, Remoto y en línea) a causa de la situación de aislamiento social producto de la pandemia Covid-19. El liderazgo a distancia actualmente es una forma de liderar un grupo que se encuentra en diferentes ciudades o países y zonas horarias, demostrando que un líder es capaz de apoyar, motivar y resolver conflictos con los miembros del equipo, por ese motivo las empresas requirieron adoptar nuevas formas y modalidades de trabajo los cuales modificaron las formalidades (lugares de trabajo y horarios) indicadas en los contratos laborales inicialmente pactados.

La investigación busca conocer los modelos de trabajo implementados mediante la recolección de datos por medio de la revisión de artículos digitales, la cual nos permitirá ampliar los diferentes conceptos relacionados

con el tema a tratar y de qué manera influye en el desempeño laboral de quienes lo ejecutan. El artículo es una revisión documental, descriptiva, de corte cualitativo, centrándonos en una investigación social en la cual nos daremos cuenta como son los procesos, comprendiendo actitudes de cada individuo frente a la situación, por ello se consultarán fuentes primarias y secundarias sobre el trabajo a distancia, para dar a conocer cuáles han sido los cambios en las empresas y observar la ejecución del liderazgo a distancia.

Como resultado de la investigación se pudo constatar que el modelo habitual de trabajo se reinventó como consecuencia del Covid-19 y por ende el liderazgo que se ejercía anteriormente a la pandemia no respondía a las nuevas necesidades del talento humano en las organizaciones, teniendo en cuenta que en este momento son vulnerables personal y laboralmente; por eso se requieren nuevas formas de liderazgo que se adapten mejor a las diferentes modalidades para la gestión de

equipos de trabajo a distancia, permitiendo mantener el nivel de productividad y desempeño de los colaboradores y buen funcionamiento de las organizaciones.

Por esta razón, se consideran 3 tipos de liderazgo que son aptos para ejercer en la virtualidad, ya que poseen las cualidades necesarias, estos son: el liderazgo carismático, liderazgo orientado a las personas y el liderazgo transformacional. Estos se encargan de satisfacer las necesidades de sus colaboradores de tal forma que permiten la participación e integración de los miembros de los equipos para su contribución dando como resultado un clima laboral a gusto

Se concluye que, la pandemia ha sido un desafío no solo para las empresas sino también para todas las personas debido a que cambió no solo la forma en la que se percibe lo que sucede a nuestro alrededor, sino también como se desarrollaban anteriormente las actividades diarias, desde la forma de trabajar, interactuar, hasta adecuar espacios utilizando herramientas disponibles en nuestros hogares. Con relación a lo mencionado anteriormente se tiene cifras “Según la Federación de Aseguradores Colombianos”, entre dos y tres millones de ciudadanos fueron enviados a trabajar desde sus casas debido a la pandemia; de éstos, el 62% han sufrido de estrés, ansiedad y sensación de aislamiento durante la cuarentena, y por lo menos el 38% de los encuestados extrañan el ambiente laboral tradicional. (Portafolio, 2020)

Palabras claves: Covid-19, confinamiento, liderazgo, motivación, pandemia, Teletrabajo.

Abstract

This article was written to understand and describe the types of leadership that exist and which of them are best suited to different forms of long distance management (Virtual, Remote and online work) due to the situation of social isolation as a result of the Covid-19 pandemic, given that distance leadership is a way of leading in which team members are dispersed in different spaces and time frames, proving that a leader is capable of support, motivate and resolve conflicts with team members, for this reason the companies required to adopt new forms and modalities of work which modified the formalities (workplaces and schedules) indicated in the labor contracts already agreed.

The research seeks to know the work models implemented by collecting data through the review of digital articles, which will allow us to expand the different concepts related to the subject to be discussed and in what way it influences the work performance of those who execute it.

The article is a documentary, descriptive, qualitative review, focusing on a social investigation in which we will find out how the processes are, understanding attitudes of each individual towards the situation, for this reason, primary and secondary sources about the remotely work will be consulted,

to get to know which ones have been the changes in the companies and observe the execution of leadership from a distance.

that was exercised prior to the pandemic did not respond to the new needs of human talent in organizations, taking into account that at this moment they are vulnerable personal and professionally; For this reason, new forms of leadership are required that suits better to the different modalities for managing remote work teams, allowing to maintain the level of productivity and performance of employees and the proper functioning of organizations.

the team members for their contribution, allowing them to have a comfortable work environment.

It is concluded that the pandemic has been a challenge not only for companies but also for all people, because it changed not only the way in which what happens around us is perceived but also how daily activities were previously developed, from the way we work and interact, to adapting spaces using tools available in our homes.

I. Introducción

La búsqueda continua por sostenerse en el mercado ha llevado a las empresas a despertar nuevamente el interés e importancia de mantener a su personal motivado, conectado con la organización, con altos niveles de diferentes modalidades de trabajo a distancia denominadas como teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto con el aprovechamiento de

As a result of the investigation, it was found that the usual work model was reinvented as a result of Covid-19 and therefore the leadership

For this reason, 3 types of leadership are considered that are suitable to exercise in the middle of pandemic since they possess the necessary qualities, these types of leadership are: charismatic leadership, people-oriented leadership and transformational leadership; Since these are in charge of satisfying the needs of their collaborators in such a way that they allow the participation and integration of

In relation to the aforementioned, there are figures "According to the Federation of Colombian Insurers", between two and three million citizens were sent to work from home due to the pandemic; 62% have suffered from stress, anxiety and a sense of isolation during quarantine, and at least 38% of those surveyed miss the traditional work environment.

Key words: COVID-19, lockdown, leadership, motivation, pandemic, telecommuting.

productividad, capaces de adaptarse a los cambios y responder positivamente a la crisis. Con la actual situación de pandemia por Covid-19 en el mundo, las organizaciones se vieron en la obligación de incursionar en las herramientas tecnológicas que existen en el mercado para el desarrollo de las actividades laborales; al adoptar esta modalidades trabajo

como mecanismo de continuidad laboral, el modelo habitual de trabajo se reinventó y por ende el liderazgo que se ejercía antes de la pandemia no responde a las nuevas necesidades del talento humano en las organizaciones, teniendo en cuenta que en este momento son vulnerables a la reducción de salario, despido, estrés y problemas de salud.

En el marco del evento virtual que se realizó para conmemorar el día del trabajo, el ministro afirmó que el teletrabajo en Colombia ha tenido un repunte de más de 80% durante la pandemia del Covid-19 “con esta modalidad se ha logrado conservar un gran número de actividades laborales en el país”; actualmente el trabajo en casa es usado el 53% por mujeres y el 43% por hombres. Las cinco ciudades con mayor número de teletrabajadores en el país son: Bogotá 55.848, Medellín 25.081, Cali 5.723, Barranquilla 4.713 y Cúcuta 1.129; estas cifras permiten evidenciar claramente el crecimiento de esta modalidad y la preferencia de los colaboradores de optar por esta medida. De acuerdo con los datos que presenta el ministerio de trabajo, el 7 % de las personas estarían dispuestos a trabajar de forma permanente en las oficinas, frente al 40 % que está de acuerdo y muy satisfecho con el trabajo en casa. (Ministerio de Trabajo, 2020)

El propósito del liderazgo a distancia es garantizar el bienestar de los empleados y dar cumplimiento a un requisito legal, mediante un liderazgo inteligente, que marque una dirección y que se preocupe por los

empleados, primero como personas y después como trabajadores, guiándolos para que desempeñen satisfactoriamente sus funciones en un entorno de trabajo virtual, estableciendo niveles, canales y la periodicidad de una comunicación estrecha, transparente y positiva con todos los miembros del equipo de trabajo, ofreciendo oportunidades para que contribuyan, cooperen y construyan una confianza entre ellos mediante la comunicación continua fortaleciendo la cultura organizacional manteniendo la motivación del equipo.

Cuando hablamos de un líder hacemos referencia a la persona que es capaz de motivar, apoyar, examinar y resolver conflictos donde el principal reto es reconocer el estado emocional de los miembros del equipo y como afecta este el desempeño dentro de la organización, sin embargo, para ello se desea conocer como las organizaciones han decidido implementar nuevos métodos de trabajo que consisten en desempeñar las diferentes funciones en el horario laboral por fuera de la sede principal y saber cómo ejercer un liderazgo a distancia exitoso con sus equipos, que fomenten un ambiente laboral basado en la confianza y el trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta que ahora se requieren nuevas formas de liderazgo que permitan mantener el nivel de productividad de los empleados y el buen funcionamiento de las organizaciones, el objetivo de este artículo es describir los tipos de liderazgo que existen y cuales se adaptan mejor a las diferentes

modalidades para la gestión a distancia (trabajo Virtual, Remoto y en línea) a causa de la situación de aislamiento social producto de la pandemia Covid-19 y para ello se ha definido la siguiente pregunta de investigación ¿Qué características debe poseer un líder a distancia para la gestión de los equipos de trabajo en tiempo de pandemia?.

El artículo es una revisión documental, descriptiva, de corte cualitativo, centrándonos en una investigación social en la cual nos daremos cuenta como son los procesos, comprendiendo actitudes de cada individuo frente a la situación. Se consultará fuentes primarias y secundarias sobre el trabajo a distancia, y todas las denominaciones que existen en la literatura como virtual, remoto y en línea, las cuales

a) El trabajo en Colombia

Según la constitución Política de Colombia, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia 1991)

Igualmente, el código sustantivo de trabajo se encarga; según este código (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2021) “el trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta en servicio de otra mediante un contrato de trabajo.

aplican para describir el liderazgo a distancia para la gestión de equipos de trabajo.

II. Marco Teórico

Para la fundamentación del estudio es necesario abordar diferentes teorías y conceptos para encajar los planteamientos realizados con las diferentes fuentes de información consultadas en documentos, libros electrónicos y bibliografías que permitan recopilar y extraer información de interés que orienten la investigación y el enfoque de la misma, además es importante comprender esta literatura para lograr interpretar de manera asertiva los resultados producto de la investigación.

El tema de estudio requiere conocer y profundizar algunos conceptos para guiar el curso de la investigación.

Este artículo corresponde al artículo 4o del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2021)

Para poder dar inicio a un trabajo legalmente, se debe firmar un contrato en el cual ambas partes debe estar de acuerdo

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2021)

En Colombia hay diferentes tipos de trabajos:

b) Modalidades de trabajos reconocidos en la legislación colombiana.

Teletrabajo Enseguida entramos en el tema a profundizar y desarrollar en esta investigación, En Colombia el teletrabajo se acogió en el año 2008 bajo la ley 1221 que lo define como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de una actividad remunerada a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación”.

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta. (MinTIC, 2020)

Modalidades del teletrabajo La ley 1221 de 2008 en Colombia, establece que existen 3 modalidades de teletrabajo o tipos de teletrabajo, que se pueden ejecutar por fuera de la sede o espacio principal, las tareas o funciones a desarrollar y los perfiles del trabajador, esto debido a que las características del personal y el espacio son diferentes a las de un trabajador que labore de manera presencial.

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, que puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. (MinTIC, 2020)

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. (MinTIC, 2020)

Suplementarios: son aquella teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (MinTIC, 2020)

También existen otras modalidades de teletrabajo:

Trabajo en casa que, como lo indica la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo, se refiere a que los empleadores autorizan a las personas a realizar sus labores desde su lugar de residencia de forma ocasional, temporal y excepcional, como una alternativa viable y enmarcada para el desarrollo de las actividades ante la actual emergencia sanitaria. (Portafolio, 2020)

Trabajo Remoto: consiste en realizar una actividad profesional a distancia. Se mantiene una relación empleado-empedor y las mismas responsabilidades que se obtendrían en un trabajo de oficina. De igual forma los empleados remotos suelen cumplir con un

horario laboral al igual que lo harían en cualquier otro trabajo. (Bilbao, 2021)

c) **Adaptaciones de las empresas en tiempo de pandemia**

Empresa u organización En Colombia las empresas se conocen como una organización de personas que desarrollan una actividad económica organizada para la producción, transformación, administración de bienes o prestación de servicios con el propósito de obtener una remuneración económica. (Codigo de Comercio, 2021)

Empresas privadas o corporación cerrada, estas empresas están dedicadas a los negocios cuyos dueños pueden ser organizaciones no gubernamentales, o que están conformadas por un relativo número de dueños que no comercian públicamente en las acciones de bolsa. (Lopez, Empresas Publicas y Privadas, 2013)

Empresas públicas Son empresas creadas por el gobierno para prestar servicios públicos, son aquellas entidades que pertenecen al Estado y tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean para la realización de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica (Lopez, Empresas Publicas y Privadas, 2013)

Pandemia según la Organización mundial de la salud, una pandemia es la propagación mundial de una nueva enfermedad donde la mayoría de las personas no tienen inmunidad

contra ella. (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Covid-19 El nuevo coronavirus (Covid-19) ha sido catalogado por la organización mundial de la salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional y se han identificados casos en todos los países. (Organizacion Panamericana de la Salud , 2020)

Distanciamiento Social es aquel comportamiento que consiste en "tratar de mantener cierta distancia entre tú y las demás personas", aproximadamente seis pies de distancia, dice Schuchat. Es por eso que se han suspendido muchas actividades y eventos públicos en los que normalmente hay estrecha proximidad entre las personas. (Nania, 2020)

Confinamiento “Es la separación, restricción o aislamiento de movimiento temporal impuesta a una persona o grupo de personas por razones de salud o de seguridad. El objetivo del confinamiento es lograr prevenir y controlar la propagación de un virus, evitando contagios y controlando la expansión”. (Transparencia sobre el nuevo Coronavirus (Covid-19), 2020)

Líder “es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común” (Moreno, 2019)

Este tiene la función de transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y

mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos. Asimismo, el líder debe de utilizar todo el potencial de su personal y repartir las funciones a cada uno. (Significados, 2019)

El líder visto desde diferentes teorías:

El líder según Madrigal T.: “El Liderazgo, es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio”. (Fuentes, 2019)

El líder según John C. Maxwell: “El liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades”. (Fuentes, 2019)

El líder según Chiavenato: “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Fuentes, 2019)

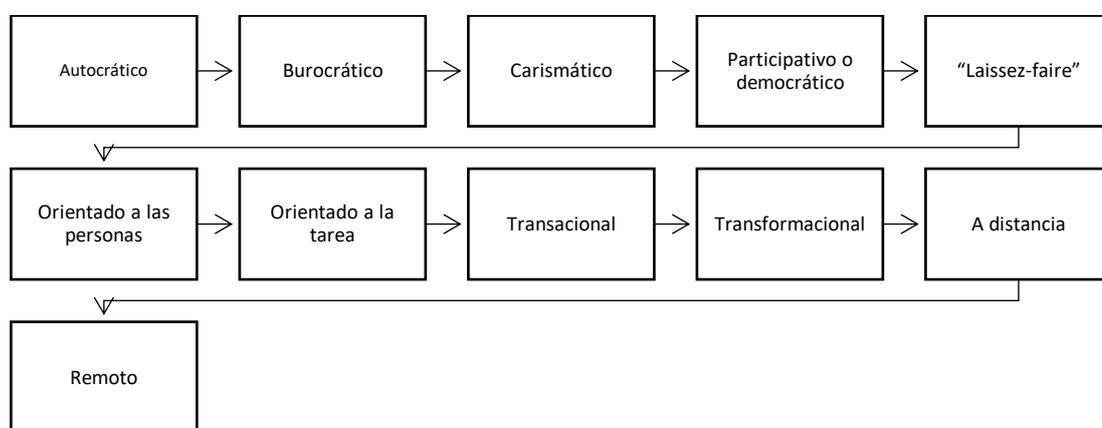
d) Liderazgo, el elemento clave en tiempo de pandemia

Liderazgo “es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común”. (Alvarez, 2014, pág. 5)

A causa de las circunstancias que se han presentado actualmente se ha intensificado la modalidad de liderazgo a distancia, ya que al no permitirse el contacto físico por riesgo a contagios de Covid 19, se busca la forma de seguir liderando equipos y ejerciendo labores sin perder el objetivo de las organizaciones.

Con base a todo esto, las modalidades de trabajo como el teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa y trabajo en línea se han reforzado cada vez más, llevando a que la población “home office” sé más amplia trayendo diversos beneficios para colaboradores con relación a la comodidad, flexibilidad del tiempo y en cuanto a las organizaciones la disminución de costos.

Ilustración 1 Tipos de liderazgo



III. Metodología

Dado que el objetivo de la investigación es el liderazgo a distancia, el cual es una forma de dirigir a un equipo de trabajo que se encuentran en espacios y horarios diferentes, demostrando que un líder es capaz de apoyar, motivar y resolver conflictos, su finalidad es elaborar una serie de análisis de hipótesis relacionados a como la contingencia ocasionada por el Covid-19 puede generar un beneficio o de qué manera influye el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización. Esta investigación será de manera cualitativa centrándonos en una investigación social en

la cual nos daremos cuenta como son los procesos, comprendiendo actitudes de cada individuo frente a la situación.

La ejecución de esta investigación se desarrolló mediante la recolección de datos por medio de la investigación de artículos de manera digital, la cual nos permite conocer los diferentes conceptos relacionados con el tema a tratar. Luego procedemos a seleccionar las definiciones más destacadas para que esta investigación tenga más sentido y mayor validez y por último se hace relación entre todos los términos obtenidos con el tema central generando diferentes efectos.

Este estudio, se va a ejecutar de manera documental, obteniendo la información de fuentes como trabajos de investigación, sitios web de salud (OMS, OPS) y artículos encontrados en diferentes fuentes académicas.

Por último, este estudio está especialmente aplicado para dar a conocer cuáles han sido los cambios en las empresas y de qué manera influye el desempeño laboral de quienes lo ejecutan dentro de la organización, toda esta información recolectada nos ha permitido comprender factores importantes en torno al tema, ya que presenta detalles esenciales para la realización de la investigación.

Este tipo de investigación nos permitió observar el comportamiento y ejecución del liderazgo a distancia, viendo de qué manera impacta sobre sus colaboradores dentro de la organización y que efecto tienen sobre las actividades a realizar.

IV. Desarrollo

El covid-19 generó una pandemia a nivel mundial que obligó a todas las organizaciones a implementar medidas de prevención enfocadas al aislamiento social con el fin de mitigar el contagio y la propagación del virus, mediante la implementación del teletrabajo (trabajo remoto, trabajo en casa o trabajo virtual) como mecanismo para que las empresas pudieran continuar con el desarrollo de su actividad económica.

Para dar respuesta al objetivo de esta investigación se presentan los tipos de liderazgo que existen:

Liderazgo autocrático (EEE, s.f.) es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores.

Liderazgo burocrático (EEE, s.f.) este líder hace todo según viene predefinido en un libro, ellos siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

Liderazgo carismático (EEE, s.f.) es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados.

Liderazgo participativo o democrático (EEE, s.f.) el líder democrático es el que toma las decisiones y los líderes participativos invitan a las otras personas que integren el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisiones, esto no solo incrementa la satisfacción por el trabajo si no que favorece el desarrollo de nuevas habilidades.

Liderazgo “Laissez-faire” (EEE, s.f.) “la expresión “laissez-faire” es francesa y significa déjalo ser, se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta”.

Liderazgo orientado a las personas (EEE, s.f.) “este liderazgo se encarga de que todos los mandatarios se encuentren completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración colectiva”.

Liderazgo orientado a la tarea (EEE, s.f.) los líderes que se encuentran orientados en la tarea, focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos. Los líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de su equipo, por lo que se presentan problemas para motivar y retener a los colaboradores.

Liderazgo transaccional (EEE, s.f.) Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder. La forma de pago es a cambio de esfuerzo y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder.

El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de las tareas que se deben realizar a corto plazo.

Liderazgo transformacional (EEE, s.f.) es considerado el verdadero liderazgo por la

gran parte de los teóricos del liderazgo, se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A la vez que estos líderes solo necesitan sentirse apoyados por ciertos empleados. Es una ida y vuelta, por lo que muchas empresas tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional.

Liderazgo a distancia Se trata de una forma de liderazgo en la que los miembros del equipo se encuentran dispersos en espacios y hasta horarios diferentes. Aunque en realidad, con un solo empleado que trabaje fuera de la oficina es importante saber ejercer el liderazgo a distancia.

El reto del liderazgo a distancia es que los líderes se ven obligados a realizar sus funciones sin contacto directo con otros miembros del equipo, incluso con otros puestos o áreas de la empresa en cualquier nivel de la jerarquía. (Smart Speakers, 2020)

Liderazgo remoto: La Organización Internacional del Trabajo (2020) ha señalado: “Dirigir eficazmente a quienes trabajan a distancia exige un enfoque de gestión basado en los resultados. Ello supone definir metas, objetivos y tareas, y luego supervisar y hablar de los progresos, sin imponer excesivas presentaciones de informes. Así, el liderazgo esperado para dirigir el trabajo en remoto debe convivir con la precisión de la exigencia: qué se solicita y para cuándo. Y también con la

mentoría y la retroalimentación, necesarias para subrayar el buen desempeño, evitar errores en la interpretación y acompañar a los colaboradores en su desarrollo personal.” (Martinez & Ruiz, 2020)

De los tipos de liderazgos mencionados anteriormente, estos son los que más se adaptan para la gestión de equipos a distancia:

Liderazgo carismático es ideal para la gestión de equipos de trabajo a distancia porque este tipo de liderazgo se enfoca en que el líder le transmite entusiasmo y energía al equipo, motivándolos a seguir adelante cumpliendo sus objetivos pese a la coyuntura que se presenta.

Liderazgo transformacional este al ser considerado el tipo de liderazgo ideal por parte de diferentes teóricos, también se adapta a la gestión de los equipos a través de la distancia, porque su enfoque es muy similar al “Liderazgo Carismático”, ya que se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente motivándolos y dándoles aliento para el logro de resultados, al mantener a su equipo entusiasmado, les permite un mejor desempeño y satisfacción haciendo más amena la comunicaciones y el trabajo en medio de la distancia.

Liderazgo a distancia este tipo de liderazgo es el que más se adapta, ya que este va enfocado en el manejo y gestión de equipos que se encuentran dispersos en diferentes espacios (empresa, casa y oficinas), este tipo de liderazgo se maneja por medio de la

virtualidad con los colaboradores que trabajan en casa, desarrollan teletrabajo o trabajo remoto y no se les es posible un contacto físico, solo por medio de herramientas como el correo electrónico y aplicativos empresariales autorizados para encuentro virtuales. Es importante tener un buen manejo y desarrollo para así mantener a su equipo unido, motivado y entusiasmado.

Liderazgo remoto consiste en dirigir y apoyar a los equipos de trabajo a la distancia, el cual está enfocado en los resultados que se obtengan bajo la gestión del equipo. El líder se encarga de definir los objetivos, metas y tareas y luego supervisar y conversar acerca del progreso que llevan de acuerdo a lo definido en primera instancia, dando así retroalimentaciones si es necesario, todo por medio de la virtualidad y herramientas necesarias para desempeñar este rol.

Teniendo en cuenta las nuevas modalidades de teletrabajo, un líder a distancia debe poseer un conjunto de habilidades y características para la gestión de equipos de trabajo que le permita influir en la forma de ser o actuar de los miembros del equipo en tiempos de pandemia mediante un liderazgo y una comunicación asertiva enfocándolos en un mismo objetivo en un espacio virtual

En otras palabras, un líder debe ser la persona capaz de motivar, apoyar, examinar y resolver conflictos donde el principal reto sea reconocer el estado emocional de los miembros del equipo y como afecta este el desempeño dentro de la organización,

brindándoles la oportunidad de participar, aportar, influir y construir una confianza mediante la comunicación continúa, creando un sentido de pertenencia e inclusión manteniendo la motivación.

También, debe poseer la capacidad de delegar funciones y tomar la iniciativa sobre nuevas propuestas o actividades que se desean desarrollar, gestionar la forma en se van realizar los procesos y en qué periodo de tiempo, convocar al personal idóneo que permita el desarrollo de la misma analizando las características de cada uno y que pueden estos brindar en la organización.

Características, que debe poseer un el líder a distancia

La capacidad de comunicarse “debe expresar claramente sus ideas, logrando que su personal o equipo de trabajo las escuche y las entienda, de igual forma el líder también debe saber “escuchar” y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa”. (Club Planeta, s.f.)

La Inteligencia emocional “definida como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción ya que según estudios el ser humano lo mueven los sentimientos y sin inteligencia emocional un líder no se puede serlo”. (Club Planeta, s.f.)

La capacidad de establecer metas y objetivos “para dirigir un grupo un lider

debe saber a dónde llevarlo y sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente, el líder debe plantearse metas congruentes con las capacidades del grupo es decir establecer objetivos que si se pueden cumplir”. (Club Planeta, s.f.)

Crece y hace crecer a su gente “un líder para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales pues siempre ve hacia arriba y para crecer, enseña a su personal, delega funciones y crea oportunidades para todos mediante el crecimiento colectivo”. (Club Planeta, s.f.)

El carisma, don de atraer y caer bien “para un líder este es su principal reto el de llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas, cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos del carisma logra vincularse con su personal logrando inspirar y atraer a su equipo de trabajo a cumplir los objetivos”. (Club Planeta, s.f.)

Es Innovador “el líder siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competitivos”. (Club Planeta, s.f.)

Modelos de liderazgo efectivos durante la pandemia vs las necesidades del talento Humano.

El modelo habitual de trabajo se reinventó y por ende el liderazgo que se ejercía antes de

la pandemia no responde a las nuevas necesidades del talento humano en las organizaciones, teniendo en cuenta que en este momento son vulnerables a la reducción de salario, despido, estrés y problemas de salud.

De acuerdo a lo anterior podemos concluir que estos tipos de liderazgo son los que responden a las necesidades del talento humano y que emplea un buen líder, que proyecte la empresa a salir adelante en estos momentos de crisis pensando integralmente en sus trabajadores y obviamente en la empresa.

Necesidades del Talento Humano en tiempo de pandemia

En el contexto actual de la pandemia provocada por el Covid-19, se han vivenciado múltiples cambios en diferentes áreas, tanto a nivel personal, organizacional, social, entre otros. En las empresas todas las áreas se han visto afectadas pero la principal es el área de recursos humanos y no es solo la más afectada sino de la que también esperan más respuestas ya que la situación vivida ha dejado clara la necesidad de dicha área como aliado estratégico en cada organización. (KPMG, 2020)

Según la Federación de Aseguradores Colombianos, entre dos y tres millones de ciudadanos fueron enviados a trabajar desde sus casas debido a la pandemia; de éstos, el 62% han sufrido de estrés, ansiedad y sensación de aislamiento durante la

cuarentena, y por lo menos el 38% de los encuestados extrañan el ambiente laboral tradicional. (Portafolio, 2020)

Toda crisis nos trae nuevos retos, pero es en ese momento donde las personas sacan esa gran capacidad de adaptación, aprendizaje y reinención para superar la coyuntura que se les presente, las organizaciones se ven en la necesidad de reestructurar el estilo gerencial para dar más autonomía en lugar del control, lo que permite descentralizar los procesos y más bien brindar apoyo para que las personas no se sientan aisladas. Los líderes empresariales deben brindar información clara a sus colaboradores para que disminuya en ellos la incertidumbre de su condición laboral y desarrollen más tranquilos sus trabajos. (Abuchaibe, 2020)

Teniendo en cuenta la problemática que ha generado esta contingencia ya que ha cambiado la modalidad de trabajo y el tipo de liderazgo que se ejercía antes de la pandemia no cumple ahora con las necesidades del talento humano las cuales son el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre directivos y colaboradores de la empresa, dotar a la organización de colaboradores calificados y motivados, identificar y satisfacer las necesidades de los colaboradores de la organización. El talento humano tiene en este momento otras necesidades que se están viendo también vulneradas como el estrés, ansiedad y depresión de sus colaboradores las cuales se consideran que se deben implementar diferentes modalidades de

liderazgo, ya que para poder ejercer el liderazgo a distancia se deben tener en cuenta diferentes características que permitan un mejor desarrollo, una mayor eficiencia y flexibilidad para su elaboración a distancia, estos tipos de liderazgo a implementar son:

Primero el **liderazgo carismático**, este tipo de líderes empatizan con los integrantes de la organización, inspiran entusiasmo en los equipos de trabajo sacando así el mayor provecho de los mismos y es adaptable a distintos entornos.

Segundo el **liderazgo orientado a las personas** está enfocado desde el punto de vista humano, altruista y con objetivos más allá de lo económico, desarrollan equipos usando un estilo participativo y fomentando la orientación colectiva, este liderazgo significa poner en valor las capacidades de cada uno, promueve el ambiente de armonía, convivencia y desarrollo antes de desplegar las herramientas de planificación y/o control en el grupo, y tercero el **Liderazgo transformacional** este se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma constante, transmitiéndoles así entusiasmo para el cumplimiento de objetivos.

Se considera que esos son los tipos de liderazgo a ejecutar ya que cumplen con las características que debe tener un líder a distancia, estos líderes deben de tener la capacidad de comunicarse y saber expresar para lograr que su personal y equipo de

trabajo los escuche y entiendan sus ideas, la inteligencia emocional para el manejo de los sentimientos y emociones propios como de los demás evitando problemas entre su personal sabiendo darle manejo a las emociones, la capacidad de establecer metas y objetivos, crecer y hacer crecer ya que es un líder que impulsa al crecimiento tanto propio como de su equipo, el carisma para un líder es su principal reto para llamar la atención al obtener un vínculo con su personal, la innovación ya que siempre se buscan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas y por último y no menos importante la empatía ya que los líderes empáticos tienen deseo de entender y valorar el punto de vista de su personal y tienen en consideración los sentimientos de los demás.

V. Conclusiones

La pandemia ha sido un desafío no solo para las empresas, sino también para todas las personas, debido a que cambio la forma en la que se percibe lo que sucede a nuestro alrededor y como desarrollaban anteriormente las actividades diarias, desde la forma de trabajar hasta adecuar espacios utilizando las herramientas disponibles que tenemos en nuestros hogares. El empezar a trabajar desde casa con la familia requiere no solo una serie de compromisos por parte del empleado sino también del empleador que permita adaptarse de mejor manera a las nuevas modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

De acuerdo a la investigación desarrollada, encontramos que se reflejan diferentes tipos de liderazgo que poseen las características que debe tener un líder a distancia para la gestión de los equipos de trabajo en estos tiempos de pandemia y las cuales se adaptan mejor a las diferentes modalidades para su ejecución a distancia.

Los tipos de liderazgo que poseen las cualidades y se adaptan mejor a las diferentes modalidades para la gestión de equipos a distancia (trabajo virtual, remoto y en línea) son: el liderazgo carismático, liderazgo orientado a las personas y el Liderazgo transformacional, dado que estos tipos de liderazgo se encargan de satisfacer las necesidades de sus colaboradores de tal forma que permiten la participación e integración de los miembros de los equipos para su contribución, son empáticos y se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, dejan que fluyan en el desempeño, impulsan la orientación colectiva, el manejo de la inteligencia emocional para una buena relación entre directivos y colaboradores permitiendo tener un clima laboral a gusto, carisma y con esto vincularse con su personal logrando inspirar y atraer a su equipo de trabajo a cumplir los objetivos y motivando a sus colaboradores al crecimiento tanto personal como laboral.

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron diferentes inconvenientes con relación a la obtención de información ya que el tema de liderazgo a distancia

generado por la pandemia del el covid-19, es un tema nuevo y carece de información en los medios de búsqueda implementados para esta investigación, lo que conllevó a generar información de casos de la vida real con ejemplos y experiencias de personas que se encuentran en este momento bajo la modalidad de trabajo en casa siendo liderados a distancia.

Referencias

- (s.f.). Obtenido de <https://www.smartspeakersweb.com/item/385-7-tips-para-mejorar-tu-liderazgo-a-distancia#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20liderazgo%20a,ejercer%20el%20liderazgo%20a%20distancia>.
- Abuchaibe, R. (2020). Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/rafael-abuchaibe-2742988/talento-humano-clave-en-tiempos-de-crisis-3043429>
- Alvarez, R. F. (2014). Obtenido de LA TOMA DE DECISIONES COMO PROCESO ESENCIAL DEL LIDERAZGO:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12776/ENSAYO%20OPCION%20DE%20GRADO%20RENATO%20d0104531.pdf;sequence=1#:~:text=La%20palabra%20liderazgo%20tiene%20como,decisiones%20acertadas%20para%20el%20grupo>
- Bilbao, D. (24 de Febrero de 2021). *Trabajo remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo remoto?: <https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia#:~:text=El%20trabajo%20remoto%20consiste%20en,en%20un%20trabajo%20de%20oficina>.
- Club Planeta*. (s.f.). Obtenido de Características de un líder:
http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm
- Codigo de Comercio*. (5 de Abril de 2021). Obtenido de DECRETO 410 DE 1971- Artículo 25:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_comercio.html#top
- Codigo Sustantivo del Trabajo*. (5 de Abril de 2021). Obtenido de Artículo 50:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.htm#~:text=DEFINICION%20DE%20TRABAJO.,de%20un%20contrato%20de%20trabajo
- Codigo Sustantivo del Trabajo*. (5 de Abril de 2021). Obtenido de Contrato Individual de Trabajo- Artículo 22:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.htm#~:text=DEFINICION%20DE%20TRABAJO.,de%20un%20contrato%20de%20trabajo
- Codigo Sustantivo del Trabajo*. (5 de Abril de 2021). Obtenido de Derecho al trabajo-Artículo 11:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.htm#~:text=DEFINICION%20DE%20TRABAJO.,de%20un%20contrato%20de%20trabajo

- Constitución Política de Colombia 1991*. (4 de julio de 1991). Obtenido de Sistema Unico de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- EEE. (s.f.). *ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA*. Obtenido de Los 10 estilos de liderazgo más utilizados: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>
- Fuentes, E. (9 de Julio de 2019). *El Lider Exponencial*. Obtenido de 11 DEFINICIONES QUE DESCRIBEN LA FIGURA DEL LÍDER: http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm
- KPMG. (2020). Obtenido de https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf
- Lopez, G. (3 de Marzo de 2013). *Empresas Publicas y Privadas*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gpaolALpzd/empresas-publicas-y-privadas#:~:text=%EF%82%A2%20Son%20empresas%20creadas%20por,y%20r%C3%A9%20gimen%20jur%C3%ADdico%20propios.>
- Lopez, G. (3 de Marzo de 2013). *Empresas Publicas y Privadas*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gpaolALpzd/empresas-publicas-y-privadas#:~:text=%EF%82%A2%20Son%20empresas%20creadas%20por,y%20r%C3%A9%20gimen%20jur%C3%ADdico%20propios.>
- Martinez, P. C., & Ruiz, F. D. (15 de Junio de 2020). *The Conversation* . Obtenido de Cómo liderar un equipo de trabajo a distancia: <https://theconversation.com/como-liderar-un-equipo-de-trabajo-a-distancia-139927>
- MinTIC. (12 de Marzo de 2020). Obtenido de Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- MinTIC. (12 de Marzo de 2020). Obtenido de ¿Cuáles son las modalidades de teletrabajo?: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>
- Moreno, L. G. (7 de Marzo de 2019). *TechnologyHUB*. Obtenido de Lleva tu liderazgo social a otro nivel: <https://t-hub.mx/blog/70/lleva-tu-liderazgo-social-a-otro-nivel#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20liderazgo%3F&text=Seg%C3%BA%20el%20diccionario%2C%20un%20l%C3%ADder,trabajar%20por%20un%20bien%20com%C3%BA%20E2%80%9D.>
- Nania, R. (13 de Abril de 2020). *AARP*. Obtenido de ¿Qué, exactamente, es el distanciamiento social? : <https://www.aarp.org/espanol/salud/enfermedades-y-tratamientos/info-2020/que-es-el-distanciamiento-social.html>
- Organización Mundial de la Salud*. (24 de Febrero de 2010). Obtenido de ¿Que es una pandemia?: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Organizacion Panamericana de la Salud . (2020). Obtenido de Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19): <https://www.paho.org/es/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>

Portafolio. (22 de Agosto de 2020). Obtenido de Estrategias de Gestión de Talento Humano para sobrellevar la pandemia: <https://www.portafolio.co/tendencias/estrategias-de-gestion-de-talento-humano-para-sobrellevar-la-pandemia-543888>

Portafolio. (22 de Agosto de 2020). Obtenido de Estrategias de Gestión de Talento Humano para sobrellevar la pandemia: <https://www.portafolio.co/tendencias/estrategias-de-gestion-de-talento-humano-para-sobrellevar-la-pandemia-543888>

Portafolio. (5 de Junio de 2020). *Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

Significados. (13 de 12 de 2019). Obtenido de Lider: <https://www.significados.com/lider/>

Smart Speakers. (27 de MAyo de 2020). Obtenido de 7 Tips para Mejorar tu Liderazgo a Distancia: <https://www.smartspeakersweb.com/item/385-7-tips-para-mejorar-tu-liderazgo-a-distancia#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20liderazgo%20a,ejercer%20el%20liderazgo%20a%20distancia>.

Transparencia sobre el nuevo Coronavirus (Covid-19). (15 de Mayo de 2020). Obtenido de Sobre el confinamiento/cuarentena : <https://www.euskadi.eus/preguntas-sobre-el-confinamiento-cuarentena/web01-a3korona/es/>