

BOLETÍN INFORMATIVO

*Actualizado o luns 6 de abril de 2020,
ás 12:34 h.*

LIDERAZGO EN TEMPOS DE COVID-19

Joan Carles March Cerdá, médico especialista en Medicina Preventiva e Saúde Pública e Doutor en Medicina pola Universidade Autónoma de Barcelona, proponnos unha reflexión que nos pareceu interesante para afrontar estes momentos de incertidume, a necesidade de ser ou ter preto unha persoa exercendo un rol de líder. Tanto si estamos a traballar de forma presencial, como teletraballando, ou mesmo dentro da nosa unidade familiar, o desempeño deste importante papel é clave para que todo vaia ben. Este experto en saúde pública proponnos 10 recomendacións para que os e as líderes poidan enfrontar esta crise con éxito:

1. Aliñar expectativas: Nunha crise, ninguén ten todas as respostas e ante iso, é necesario abordar o descoñecido e falar con confianza, nunha contorna en que a xente espera accións. Aliñar expectativas e realidades require habilidade, perspicacia e paciencia. Os e as líderes procuran superar as barreiras de comunicación e comunícanse con rapidez e frecuencia.

2. Os e as líderes a miúdo esquecen que todos os ollos están postos neles e nelas. Isto é especialmente certo a medida que crece a intensidade dunha situación. Neses momentos, as persoas miran aos e ás líderes, buscando as súas palabras, accións e linguaxe corporal en busca de orientación. A autoconciencia ante esa situación é unha capacidade crítica que os líderes deben desenvolver.

3. Manter ideas en positivo: Os pensamentos e as accións positivas céntranse nas fortalezas, os éxitos, as oportunidades e a colaboración. Os e as líderes irradian confianza, esperanza e

optimismo que conduce a enerxía positiva e confianza. Iso achégalles a unha postura realista ante a situación de crise.

4. Dicar a verdade: A crise a miúdo inclúe información errónea que conduce á confusión. Explicar o problema honestamente dunha maneira directa, enfocándose en pasos positivos para superalo, é clave. Elixir as palabras que dicir e non dicir e ser consistente e claro axudan a mellorar a comunicación. Comunicar, Comunicar e Comunicar. E si es confuso, perdes.

5. Saber o que un representa: Cal é o propósito, misión e valores? Cada acción debe reflectir esta visión estratéxica. É importante que os e as líderes traballen desde un propósito, desde unha misión que motiva e inspira aos equipos para a acción. Cada un e cada unha, como líder, é unha marca. Non hai que perder a oportunidade de liderar e construír o valor da marca nunha crise.

6. Demostrar empatía: escoitar para entender. Mostrar ás persoas preocupación pola súa perspectiva. Recoñecer comportamentos e responder as emocións. Lembrar: a empatía non se trata do que quere, trátase do que a outra persoa necesita. As accións que se poñan en marcha deberían terlles en conta e beneficiarlles.

7. Ver o panorama xeral: Os e as líderes poden ver o panorama xeral e visualizar o impacto potencial moito antes que outros e outras. É crucial dar un paso atrás, observar e dar sentido á situación. Unha das cousas máis difíciles de facer nunha crise é afastarse da xestión dos problemas urxentes mentres se mantén o enfoque no panorama xeral.

8. Reducir a velocidade e manter a calma. A xente necesita sentirse segura e protexida. A compostura dos e das líderes debe incorporar axilidade e paciencia para minimizar o impacto da incertidume. Coidarse, mental e fisicamente, para que un poida estar completamente presente, é básico. As persoas aliméntanse de emocións e comportamentos erráticos. A crise aliméntase cando falta compostura.

9. Ter un plan: Si cada persoa non sabe onde vai, nunca chegará alí. O enfoque e a disciplina son esenciais. Visualizar o éxito e crer un plan que sexa fácil de entender e ao mesmo tempo, que

sexa flexible para responder ao descoñecido, é moi importante. Iso significa ver máis aló do inmediato para anticipar o próximos tres, catro ou cinco obstáculos.

10. Simplemente liderar: Os e as líderes simplemente deben liderar. Traballan desde dentro de si mesmos, coa coraxe, a intelixencia emocional e a integridade para navegar a crise á súa ao redor. Están preparados e preparadas. Non entran en pánico. Preocúpanse e comunícanse ao servizo dos demais. Os e as líderes son persoas comúns que fan cousas extraordinarias. Ven a oportunidade nunha crise de transformarse a si mesmos e ao mundo que os rodea.

Por tanto, a confianza non se traballa con medo, nin con represalias, nin con presións, e moito menos con chantaxes. Hai que ter a competencia de contar e compartir os éxitos e os fracasos (sempre para mellorar, non para buscar culpables). A xestión baseada no medo é o principio do fin do compromiso. A calma deliberada e o optimismo limitado son dous aspectos esenciais.

O primeiro concepto refírese a a necesidade de eliminar a presión externa ou interna no momento de tomar decisións e marcar o rumbo do equipo ou a organización. O segundo concepto propón incorporar unha mestura entre confianza e realismo, isto é, aceptar a incertidume da crise pero propor e adoptar medidas que consigan que a organización avance. Así mesmo, o exceso de confianza do e da líder/xefe/a só xera perda de credibilidade (optimismo extremo que ninguén se cre). No outro extremo, un ou unha líder/xefe/a que non é capaz de liderar, que tira a toalla ou que se esconde, acaba transmitindo desesperanza e medo.

E nesa contorna atopámonos equipos moito mellores que o seus liderazgos, capaces de asumir esa función sen ningún problema, como ocorre actualmente en máis dunha organización en tempos do covid-19.

Antonte publicouse no Diario Oficial da Unión Europea:

- **COMUNICACIÓN DA COMISIÓN** Modificación do Marco Temporal relativo ás medidas de axuda estatal destinadas a apoiar a economía no contexto do actual brote de COVID-19

Antonte publicouse no BOE:

- Orde TED/320/2020, do 3 de abril, pola que se desenvolven determinados aspectos do dereito a percepción do bono social por parte de traballadores autónomos que cesen a súa actividade ou vexan reducida su facturación como consecuencia do COVID-19 e modifícase o modelo de solicitude do bono social para traballadores autónomos que vexan afectada a súa actividade como consecuencia do COVID-19, establecido no Anexo IV do Real Decreto-lei 11/2020, do 31 de marzo, polo que se adoptan medidas urxentes complementarias no ámbito social e económico para facer fronte ao COVID-19.
- Orde SND/321/2020, do 3 de abril, pola que se establecen medidas especiais para o uso de bioetanol na fabricación de solucións e xeles hidroalcohólicos para a desinfección de mans con ocasión da crise sanitaria ocasionada polo COVID-19.
- Orde SND/322/2020, do 3 de abril, pola que se modifican a Orde SND/275/2020, do 23 de marzo e a Orde SND/295/2020, do 26 de marzo, e establécense novas medidas para atender necesidades urxentes de carácter social ou sanitario no ámbito da situación da crise sanitaria ocasionada polo COVID-19.

Hoxe publícase no BOE:

- Resolución do 2 de abril de 2020, da Intervención Xeral da Administración do Estado, pola que se establecen as instrucións ás que haberán de axustarse o contido, estrutura e formato do informe resumen, así como a solicitude do informe previo á resolución de discrepancias e a remisión de información contable e informes de auditoría de contas anuais das entidades do sector público local.

- Orde SND/323/2020, do 5 de abril, pola que se deixan sen efectos as restricións previstas na Orde SND/290/2020, do 26 de marzo, pola que se prorroga a Resolución INT/718/2020, do 12 de marzo de 2020, da Generalitat de Catalunya, pola que se acorda restrinxir a saída das persoas dos municipios de Igualada, Vilanova do Camí, Santa Margarida/Margarida de Montbui e Òdena.

EVOLUCIÓN DA PANDEMIA

Casos confirmados en Galicia	6.151
Casos confirmados en España	135.032
Casos confirmados en Europa	648.557
Casos confirmados no mundo	1.136.851
Defuncións acumuladas en España	13.055
Persoas recuperadas en España	40.437
Persoas hospitalizadas en España	59.662