

## Manejando una crisis a través del liderazgo fuerte y adaptable Publicado 2020; Actualizado el 1 de septiembre de 2021

---

Durante tiempos difíciles y estresantes, es normal que los líderes pierdan el equilibrio y que sientan que han perdido el control. Este documento contiene seis pasos diseñados para practicar el liderazgo resiliente durante tiempos turbulentos.

- balance antes de la acción
- mantener el espacio
- solicite comentarios
- mantener/ crear estructura
- comunicarse más
- ser flexiblemente directivo

Cada una de las siguientes páginas describe cómo utilizar dos de las seis habilidades de liderazgo fuerte y adaptable en tiempos de crisis y culmina en los elementos clave finales de comunicación y dirección. Escoja las habilidades que mas le llama la atención.

Imprima este documento o compártalo electrónicamente para enfatizar cualquiera de los pasos que son relevantes para usted y el personal de su centro de salud. Alinee las tres páginas para combinar y crear un póster de las seis habilidades de liderazgo fuerte y adaptable.

Esperamos que esta herramienta proporcione conceptos concisos y significativos para apoyarlo a navegar por los desafíos por delante.

Agradecimientos: NACHC quiere agradecer y reconocer a Nick Szubiak, maestría en Trabajo Social, trabajador social clínico autorizado de NSI Strategies ([www.nsistrategies.com](http://www.nsistrategies.com)) como el autor de este recurso.



***Para consultas sobre este documento, escriba a [trainings@nachc.org](mailto:trainings@nachc.org)***

# Manejando una crisis a través del liderazgo fuerte y adaptable

1. Controlarse antes de realizar la acción

2. Mantener el espacio

3. Solicitar comentarios

4. Mantener o crear una estructura

5. Comunicarse más

6. Ser flexiblemente directivo

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad.

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad.



Ser resistente es lo opuesto a mantener la calma. ¡Si pudieras mantener la calma lo harías! Decirse a sí mismo o que otros le digan que mantenga la calma no es útil.

En cambio, use su conocimiento para considerar: ¿Qué estás pensando, sintiendo, experimentando? Determine si está desregulado emocionalmente y seleccione una acción que lo acerque al equilibrio.



Esta acción de pausa antes de actuar vuelve a poner en línea la parte de creatividad, resolución de problemas y pensamiento abstracto del cerebro. No sigas adelante sin eso.

**1. Controlarse antes de realizar la acción**



No necesita tener todas o las mejores respuestas. Está bien que los empleados experimenten ansiedad, miedo y rigidez. No es su trabajo como líder arreglar o quitar estos sentimientos. De todos modos, no puedes controlar esos sentimientos y los líderes a menudo caen en esta trampa.

Usted se compromete a brindarle a su personal un espacio seguro que les permita regularse y entrar en estados más equilibrados de congruencia emocional.

**¡Es un compromiso porque requiere fuerza y agallas!**

Al soltar el control percibido, apoderados a nuestro personal. Lo que hiciste en el primer paso por ti mismo ahora es lo que estás haciendo por tu personal. ¡Intentalo!

**2. Mantener el espacio**

# Manejando una crisis a través del liderazgo fuerte y adaptable

1. Controlarse antes de realizar la acción

2. Mantener el espacio

3. Solicitar comentarios

4. Mantener o crear una estructura

5. Comunicarse más

6. Ser flexiblemente directivo

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad.



Los líderes resilientes planifican reuniones y / o crean espacios para comentarios e intercambio de información. Los líderes resilientes permiten que este proceso fluya a través de ellos usando su energía para filtrar y utilizar el material útil mientras dejan pasar lo inútil.

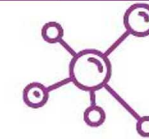
Este proceso es lo que ayuda a regular equipos, formar conexiones y aprovechar la creatividad de los empleados. Todo el personal experimenta ser escuchado.

Como líder, ¿no tiene que implementar ni utilizar ninguna de las ideas o sugerencias!



**3. Solicitar comentarios, pensamientos e ideas**

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad.



En tiempos de crisis, los líderes resilientes son intencionales: son la estructura.

No corren a las oficinas, escapan de las reuniones o interrumpen las conversaciones para contestar el teléfono. Estos comportamientos empeoran la ansiedad y el estrés: sus empleados hacen lo mismo que usted. Sé el modelo de lo que quieres ver. Lo reflejarán de vuelta.

¿Ves cosas que no te gustan?  
Busca tu reflejo, mirar hacia adentro.



Manteniendo sus reuniones programadas, honrando las estructuras existentes, siendo puntual y manteniendo su propio comportamiento predecible, ayudara a crear un ambiente confortable.

**4. Mantener una estructura, crear una estructura**

# Manejando una crisis a través del liderazgo fuerte y adaptable

1. Controlarse antes de realizar la acción

2. Mantener el espacio

3. Solicitar comentarios

4. Mantener o crear una estructura

5. Comunicarse más

6. Ser flexiblemente directivo

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad

Cada uno de estos pasos se basa en el último para fortalecer la capacidad de liderar con fuerza y flexibilidad



Se necesita ocho veces y ocho formas diferentes para que el cambio se mantenga.

En una crisis, sus equipos están emocionalmente desregulados.

Sus cerebros de aprendizaje están fuera de línea.

Los líderes resilientes no se sienten frustrados cuando no se siguen sus directivas.



**5. Comunicarse más**



Los líderes resilientes proporcionan la dirección necesaria para su equipo. A veces no tienes suficiente información para hacer la decisión correcta. Los líderes resilientes hacen la mejor decisión posible porque sus equipos necesitan dirección y estructura.

Sus equipos son adaptables y creativos y capaces de encontrar soluciones, pero no si no saben que pueden hacerlo. Puedes cambiar de rumbo; puede modificar la dirección a medida que obtiene nueva información. Puede ser directo sobre el curso de acción y flexible que esto no es para siempre.

Los líderes resilientes no ponen la carga sobre el empleado para tomar la determinación.



**6. Ser flexiblemente directivo**