

Reflexiones de su programa de asistencia al empleado de FCH:

Líderes que afrontan el cambio

Liderar equipos durante periodos de cambio requiere una combinación de liderazgo empático, comunicación transparente y apoyo estructurado. Cuando las organizaciones, los equipos o los flujos de trabajo se transforman, los líderes son fundamentales para estabilizar las operaciones y mantener el impulso del rendimiento. Gestionar el factor humano de la transición es una habilidad que impacta directamente en la salud organizacional a largo plazo.

Craig C. Nelson, LMHC, CEAP, SPHR, SHRM-SCP,
Ejecutivo sénior de cuentas clínicas | Programa de asistencia al empleado

Artículo destacado del Programa de Asistencia al Empleado (EAP) | Agosto de 2026

Liderando a su equipo durante la transición

Por Craig C. Nelson, LMHC, CEAP, SPHR, SHRM-SCP

Ejecutivo sénior de cuentas clínicas | Programa de asistencia al empleado

Cultivando la empatía y la visibilidad en el liderazgo

Durante las transiciones en las que cambian los sistemas, se reorganizan los flujos de trabajo y surgen nuevas responsabilidades y tareas, la incertidumbre puede generar ansiedad en los equipos. Los líderes proactivos y dinámicos reducen esta ansiedad aumentando su visibilidad y accesibilidad. Reconocer que cada persona asimila el cambio a su propio ritmo permite a los gerentes adaptar su apoyo, validando las inquietudes y guiando al equipo de forma constante hacia el futuro.

Directrices estratégicas para liderar equipos durante la transición

Para fortalecer la resiliencia del equipo y mantener la dirección operativa, los líderes deben abordar lo siguiente:

- **Establezca una comunicación clara:** Proporcione actualizaciones constantes y honestas sobre los cambios, lo que permanece constante y la justificación de estas decisiones. Incluso cuando no se disponga de respuestas específicas, comunicar el cronograma de información futura fomenta una sólida confianza en la organización.

Continúa en la página siguiente.

- **Defina los requisitos a corto plazo:** Los cambios complejos pueden desbordar las operaciones diarias. Aclare sus prioridades inmediatas dividiendo las iniciativas principales en proyectos manejables a corto plazo. Esto permite recuperar el enfoque y que los equipos logren pequeños avances graduales.
- **Crea reuniones psicológicamente seguras:** Las conversaciones individuales y los debates abiertos en equipo permiten a los empleados expresar ideas, compartir opiniones y hacer preguntas sin temor a ser juzgados. La escucha activa es fundamental en estos contextos.
- **Modelar la adaptabilidad y la resiliencia:** Los equipos buscan naturalmente en el liderazgo ejemplos de comportamiento. Modelar un enfoque constructivo y orientado a la solución puede fomentar una respuesta similar en todo el departamento.

Recursos del programa de asistencia al empleado para el liderazgo

Para brindar apoyo a un equipo en transición, es necesario acceder a todas las herramientas organizativas disponibles. Se recomienda encarecidamente a los gerentes que utilicen el Programa de Asistencia al Empleado no solo como recurso de referencia para los miembros del equipo que experimentan estrés agudo, sino también como una herramienta de asesoramiento y apoyo personal.

El Programa de Asistencia al Empleado (PAE) ofrece a los directivos capacitación especializada en resolución de conflictos, estrategias de comunicación y gestión de la carga de trabajo durante periodos de cambio organizacional. Al gestionar de forma eficaz los aspectos operativos y emocionales del cambio, los líderes pueden transformar los problemas potenciales en valiosas oportunidades para el crecimiento, la resiliencia y la renovación de la organización.

FCH EAP | Llámenos al 800-777-4114

Si usted o alguien que conoce necesita la Línea de Ayuda para la Prevención del Suicidio y las Crisis, llame o envíe un mensaje de texto al 988 o utilice la función de chat en línea en 988lifeline.org.