

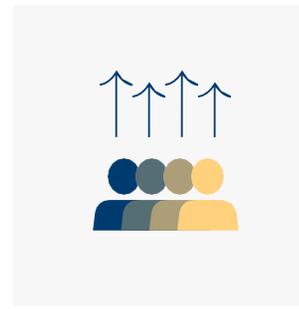
# Los gerentes sienten más presión que nunca. ¿Cómo podemos dejar de exprimirlos?



Las tendencias del último año muestran que los gerentes de nivel medio se sienten más presionados y “exprimidos” que nunca. Nuestro más reciente informe de tendencias globales de compromiso revela que, en comparación con 2019, su nivel de compromiso se reduce, mientras que a otros niveles de la organización los datos parecen más saludables. Les preocupan temas relacionados con el reclutamiento y las brechas de talento, así como lograr un equilibrio entre las demandas de la Alta Dirección y las inquietudes de sus equipos. ¿El resultado? Los gerentes que se sienten minusvalorados y mal pagados están teniendo problemas para mantener la productividad y reaccionar con agilidad en entornos de cambio.

Las organizaciones pueden ayudar a liberar parte de la presión reexaminando y actualizando los procesos de recursos humanos y de gestión del talento en materia de reclutamiento, incorporación, desarrollo de carrera y reconocimiento, así como poniendo balance en las expectativas que se tienen de sus roles y ayudándoles a desarrollar las habilidades

para cumplir con las mismas. Las iniciativas de RR.HH. necesitan tiempo para ponerse en marcha y mostrar su impacto. Entretanto, las organizaciones pueden aliviar el estrés de los mandos medios con prácticas que han demostrado reducirlo y ser de utilidad en tiempos difíciles.



**A continuación, algunas iniciativas para que los gerentes se sientan menos exprimidos:**

## **Enfatizar el liderazgo del equipo:**

Deje atrás la rendición de cuentas y ayúdelos a reformular la definición de éxito. Los gerentes necesitan apoyo para redefinir su rol y pasar de sentirse los únicos responsables de cumplir con las metas de negocio a reimaginar su papel como orquestadores del éxito del equipo. Estamos hablando tanto de eficiencia, productividad y rendimiento del equipo, como del esfuerzo de su líder. Debe ser por el éxito del equipo por lo que los gerentes sean reconocidos y recompensados.



## Gestionar la energía:

Asegúrese de que sus gerentes repongan su energía prestando atención al bienestar físico y mental. Comprenda que las personas solo pueden concentrarse en tareas complejas durante un promedio de 90 minutos o menos cada vez. Una labor eficaz no debería requerir superpoderes y necesitamos ser conscientes de la cantidad de energía física y mental a la que pueden comprometerse.

Tomarse una pausa, un respiro o invertir en bienestar físico no debe representar una indulgencia o algo extraordinario a lo que un gerente deba aspirar para poder aportar valor a su equipo y, de manera más amplia, a su organización. Establezca expectativas realistas y asegúrese de promover activamente la amplia gama de herramientas y técnicas disponibles para la gestión de la energía y la buena salud física y mental.



colaboradores directos a lo largo de la jornada. Alentar a los gerentes a tomarse un tiempo para apreciar más lo que tienen, así como a darse un respiro a sí mismos cuando cometen errores o se quedan cortos, redujo el cinismo, la ansiedad y el estrés, y a la vez aumentó su sentido de pertenencia, la autoestima y la autoregulación.

Este es el momento de tomar medidas para motivar y revitalizar a los gerentes y reducir la carga y presión que puedan estar sintiendo. Cree líderes felices, saludables y comprometidos, que son ingrediente clave para una plantilla totalmente comprometida. Evite seguir acumulando más en sus platos y procure en cambio garantizar que su experiencia diaria y la de sus equipos esté alineada con la cultura organizacional deseada y les ayude a cumplir con la estrategia y la visión del negocio.

## Fomentar la autocompasión:

Estudios realizados durante la pandemia demostraron que practicar la autocompasión puede reducir el *burnout*. Una investigación mostró que invertir un minuto al día reflexionando sobre un momento en que el gerente se perdonó a sí mismo por un error en el pasado, revirtió en muestras más frecuentes de liderazgo solidario en las interacciones con los

### CONTACTO

#### Seymour Adler, Ph.D.

Managing Director  
Leadership Assessment & Development  
Global Practice Leader  
[seymour.adler@kincentric.com](mailto:seymour.adler@kincentric.com)

Contacte con nosotros para ver cómo podemos ayudarle. Para estar al día en las tendencias de capital humano suscríbese a nuestro boletín.