

La crisis de los directivos

Todo. En todas partes. Todo a la vez.

 Leer 4 minutos

Las organizaciones están bajo presión debido a los retos en el espacio de trabajo como, los cambios en la frecuencia de asistencia a las oficinas, la exigencia de crecimiento y productividad por parte de los inversores, la necesidad de adoptar rápidamente nuevas tecnologías y las necesidades de salud mental de los miembros del equipo. Los altos directivos dependen de los mandos intermedios para ejecutar los planes y superar estos retos, así las crecientes expectativas de las personas a las que dirigen aumentan la tensión. En general, hacen más con menos. Según una encuesta Gallup 2023, el 64% de los mandos intermedios han asumido responsabilidades adicionales, y más de la mitad afirman que ahora dirigen equipos reestructurados con menos experiencia y recursos.

«A la mayoría de los managers les encanta la gente y les encanta hacer su trabajo, pero estamos observando que la intensidad está aumentando. El trabajo, en muchos sentidos, se está volviendo demasiado exigente, y ahora mismo estamos pidiendo demasiado a los managers».

BEN WIGERT, INVESTIGADOR DE GALLUP

Los managers sufren más que los altos directivos

ELLOS SON O ESTAN:

12% menos comprometidos.

7% menos productivos.

9% menos propensos a indicar un buen bienestar.

8% menos propensos a sentirse conectados con la cultura de su empresa.

14% más propensos a dejar su trabajo.

La división de la privacidad: Líderes y managers discrepan sobre su prioridad

Líderes y managers coinciden en que la privacidad es esencial, pero existe una brecha entre lo que los mandos intermedios dicen necesitar y lo que los líderes priorizan.

El 66% de los managers afirma que la privacidad es su necesidad más importante en la oficina, aunque los líderes la sitúan en cuarto lugar en su lista de cosas a mejorar, después de la colaboración, el bienestar y la concentración

Carga de trabajo similar. Menos privacidad.

Los mandos intermedios tienen tantas reuniones como los altos directivos, y más que los colaboradores individuales que dependen de ellos. Sin embargo, están menos satisfechos con su acceso a áreas que les permiten concentrarse y colaborar eficazmente.

Los altos directivos suelen tener despachos privados o más acceso a la intimidad, mientras que los mandos intermedios suelen trabajar con sus equipos en un entorno diáfano.

46% tiempo dedicado por los managers a la colaboración.

48% tiempo dedicado por los directores y superiores a la colaboración.

69% de los managers afirman que no tienen acceso a privacidad.

56% de los altos directivos y cargos superiores no tienen acceso a privacidad.

33% de los managers están descontentos con la oficina.

23% el 70 % de los altos directivos y cargos superiores están descontentos con la oficina.

El resultado: a los altos cargos les gusta mucho más la oficina porque responde mejor a sus necesidades que a las de los managers.

La falta de información de los managers

Los managers reconocen que lo que se espera de ellos es que rindan a un nivel superior, pero creen que no tienen voz en la configuración de su oficina para satisfacer sus necesidades.

El 49% de los managers afirma que no se les tiene en cuenta, o probablemente no se les tendría en cuenta, en la configuración de su oficina.

Las organizaciones pueden utilizar el espacio de trabajo para mejorar el rendimiento y el bienestar de los managers. La diversidad de espacios dentro del vecindario de un equipo crea un sentimiento de comunidad que fomenta la confianza y mejora el bienestar. Dar a las personas acceso a distintos tipos de privacidad para concentrarse y reunirse a lo largo del día ayudará a aliviar el estrés, eliminando las barreras para que los managers y sus colaboradores hagan un gran trabajo.

«Nuestra investigación demuestra que ciertas cosas son más difíciles de hacer cuando estamos separados. Un entorno de trabajo que apoye la conexión, la colaboración, la creatividad y la cultura es esencial para liberar el potencial de los managers y sus equipos.»

BEN WIGERT, GALLUP