

# 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**