

Otorga Aval / Endorsement previa auditoría académica Florida Institute of Management

- Florida Institute of Management avala y otorga su "endorsement" a escuelas de negocios y programas de capacitación ejecutiva, reconociendo su excelente labor en la mejora de la economía y generación de empleo.
- Los títulos y diplomas que otorgan las escuelas de negocios y programas de capacitación se avalan con la firma de directivos de FIM, se notarizan por un notario de Florida y se adjunta la apostilla de La Haya, proporcionando así validez legal internacional.
- Se gestionan invitaciones para las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, para participar en eventos en EE.UU., especialmente en Florida, para ampliar redes de networking y atraer nuevos estudiantes y profesores a nivel global. Eventos tales como Congresos, ferias expos, y otros similares.
- Asesoramos a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, a gestionar su inscripción en asociaciones de negocios y educativas de EE.UU.
- Organizamos para a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, ceremonias de graduación en Florida y viajes técnicos de estudio a empresas líderes #1 en el mundo, como World Trade Center, NASA, DISNEY, Federal Reserve Bank, entre otros.
- Incluimos a a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, en nuestro newsletter con artículos de Harvard Business Review.
- Ofrecemos la inauguración y cierre de programas de manera presencial u online.
- Gestionamos eventos en el World Trade Center de Miami y facilitamos conexiones con la comunidad de negocios de Florida.
- Nominamos y gestionamos la participación en premios internacionales a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados,
- Asesoramos a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, en la apertura de su empresas en EE.UU., si así lo desean.

¿Quiere ser un líder mejor? Deje de pensar en el trabajo fuera de horario.

por Remy E. Jennings, Allison S. Gabriel, y Klodiana Lanaj

Enero 03, 2024



Justin Paget/Getty Images

Resumen. No es raro que los directivos sigan pensando en su trabajo, incluso después de que termine la jornada laboral oficial. Esto puede implicar reflexionar sobre un problema con un empleado, tratar de pensar en una solución a un problema de un cliente o crear una lista... [más](#)

Aviso: Traducido con el uso de inteligencia artificial; puede contener errores. Participe en esta encuesta para hacernos llegar sus comentarios y obtenga información en las preguntas frecuentes.

Read in English

¿Es un gerente que a menudo piensa en trabajar hasta altas horas de la noche? ¿Suele seguir estresándose por los problemas relacionados con el trabajo o desconecta la mente y se relaja por la noche?

Si es como muchos gerentes, puede que sienta la necesidad de mantenerse en contacto constante con el trabajo, incluso después del horario laboral formal. Dado el altas exigencias de un papel de liderazgo, puede que se dé cuenta de que la única manera de rendir bien es trabajar día y noche. Como resultado, se encuentra reflexionando sobre un problema con un empleado, intentando pensar en una solución a un problema de un cliente o creando una lista mental de tareas pendientes mucho después de haber dejado la oficina por un día o haber apagado el ordenador.

Nuestra investigación, publicada recientemente en el *Revista de Psicología Aplicada*, sugiere que pensar constantemente en el trabajo puede perjudicar, más que ayudar, a su desempeño como líder. Descubrimos que no tomarse un descanso del trabajo por la noche era contraproducente para los líderes, especialmente para los que recién llegaban a puestos directivos, porque les agotaba sus recursos mentales. En cambio, la eficacia del liderazgo era más alta en los días en que los líderes se desconectaban mentalmente del trabajo la noche anterior y podían recargar energías.

Para entender cómo el tiempo libre afectaba al rendimiento de los líderes, realizamos un estudio diario de 10 días con 73 líderes y un seguidor coincidente (es decir, un empleado que depende

directamente del líder). Cada mañana, antes del trabajo, pedimos a los líderes que reflexionaran sobre sus experiencias de la noche anterior e informaran sobre su desapego del trabajo (es decir, el grado en que se desconectaban cognitivamente del trabajo) y sus reflexiones (el grado en que tenían pensamientos negativos generalizados y recurrentes sobre el trabajo). Luego les preguntamos qué tan llenos de energía sentían durante la jornada laboral y cuánto se identificaban con su papel de líder.

Descubrimos que cuando los líderes se separaban de su trabajo por las noches, se sentían más recargados al día siguiente, lo que les ayudaba a identificarse más con su papel de líder. Por otro lado, los días en que los líderes reflexionaban sobre el trabajo por la noche, se sentían más agotados a la mañana siguiente, lo que les impedía identificarse como líderes. Como se necesita energía para hacer frente a las responsabilidades de liderazgo, los líderes agotados pueden no poder o no quieren sumergirse por completo en la vida de un líder.

Estos resultados son claramente importantes para las propias experiencias de los líderes en el trabajo, pero ¿qué pasa con sus seguidores? Para responder a esta pregunta, pedimos a un seguidor de cada líder que calificara la eficacia de su líder al final de cada jornada laboral. Los seguidores calificaron a los líderes que se distanciaron de su trabajo la noche anterior —y que, por lo tanto, se sentían más recargados y conectados con su papel de líder por la mañana— como más transformadores y poderosos ese día de trabajo. Por el contrario, los seguidores calificaron a los líderes que reflexionaron sobre el trabajo la noche anterior —y que, por lo tanto, se sentían más agotados y menos conectados con su papel de líder por la mañana— como menos transformadores y poderosos al final de esa jornada laboral. Por lo tanto, los líderes que se desconectaban del trabajo por la noche eran percibidos como líderes más eficaces al día siguiente.

Curiosamente, descubrimos que los efectos negativos de reflexionar después del trabajo fueron particularmente pronunciados en los líderes que eran más nuevos en sus puestos. Los líderes sin experiencia pueden encontrar particularmente agotador reflexionar fuera de horario porque tienen menos práctica en gestionar los desafíos del liderazgo. Encontrar un ritmo de descanso y recuperación después del trabajo puede ser especialmente beneficioso para quienes asumen puestos de liderazgo por primera vez.

Nuestros hallazgos ofrecen algunas recomendaciones prácticas para los líderes:

Encuentre formas de desconectarse después del trabajo.

Nuestro trabajo hace hincapié en que es importante que los líderes encuentren formas de desvincularse de sus responsabilidades de liderazgo después del trabajo. Los líderes tienen una tendencia a trabajar demasiado y sienten la necesidad de estar siempre disponible, pero nuestros resultados legitiman la desconexión del trabajo y la pérdida de tiempo para recuperarse en lugar de seguir pensando en el trabajo hasta altas horas de la noche. Si es dominar una nueva afición, hacer ejercicio, pasar tiempo con sus seres queridos, o simplemente leyendo un libro para relajarse, los líderes harían bien en buscar actividades que les gusten por la noche para desviar sus pensamientos del trabajo.

Establezca límites entre el trabajo y el hogar.

Nuestro trabajo también habla de la necesidad de establecer límites mentales entre el trabajo y el hogar, especialmente para los nuevos líderes. Los líderes tienden a influir en las normas de comunicación para sus equipos, por lo que delinear claramente las horas de disponibilidad para los empleados puede ser útil para garantizar que cada día haya tiempo suficiente para recuperarse después del trabajo. Además, crear directrices para uno mismo sobre cuándo se permiten las interrupciones relacionadas con el

trabajo fuera del horario laboral (por ejemplo, qué situaciones constituyen emergencias de liderazgo) puede ser una práctica útil tanto para los líderes como para las personas que un líder supervisa.

Nuestros resultados también pueden ofrecer consuelo a los líderes al principio de su carrera que desean separar el trabajo del hogar, pero se preocupan de que desconectarse por las noches perjudique su rendimiento. Nuestro estudio demuestra que ocurre lo contrario: sus seguidores califican a los líderes sin experiencia como más eficaces cuando se abstienen de reflexionar sobre el trabajo por las noches, porque tienen más energía y están más conectados con su papel de líder al día siguiente.

Utilice el tiempo de recuperación para combatir el agotamiento y mejorar su identidad como líder.

Por último, nuestra investigación sugiere que los líderes deben ser conscientes de cómo dedican su tiempo no laboral, porque las personas necesitan energía para conectarse con sus funciones laborales cada día. El liderazgo es duro, y los que se sienten renovados por la mañana pueden estar más envalentonados para asumir responsabilidades de liderazgo que los líderes que comienzan su jornada de trabajo sintiéndose agotados. En última instancia, los líderes tienen que ser intencionales a la hora de gestionar su energía fuera del horario laboral. Salvo emergencias, cuando están en casa, tienen que desconectarse de las responsabilidades de liderazgo y recargarse dedicándose a actividades familiares o de ocio.

En resumen, nuestro trabajo contradice la idea de que los líderes necesitan estar conectados con su trabajo a todas horas para que sus empleados tengan un buen desempeño. En cambio, descubrimos que dejar el trabajo atrás al final del día desempeña un papel clave en el desarrollo de líderes exitosos.

Remy E. Jennings is an Assistant Professor of Management and Dean's Emerging Scholar in the College of Business at Florida State University. Her research focuses on leadership development and effectiveness, employee well-being, and positive mindsets at work.

Allison S. Gabriel is the Thomas J. Howatt Chair in Management and Faculty Director of the Center for Working Well at Purdue University's Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business. Her research focuses on emotions at work, employee recovery and well-being, interpersonal processes, and motivation.

KL

Klodiana Lanaj is the Martin L. Schaffel Professor at the Warrington College of Business at University of Florida. Klodiana studies leader effectiveness and well-being with a focus on understanding mindsets and behaviors that best enable leaders to be successful at work and to thrive at work and beyond.

Recommended For You

Keep Your Team Motivated When a Project Goes Off the Rails



PODCAST

Why Leaders Need to Value Their Retirement-Age Workforce



Do You Manage Too Many People?



The Myth of the CEO as Ultimate Decision Maker

