

## Competencia TOLERANCIA A LA PRESION

### Introducción: La Tolerancia a la Presión y su Rol en la Respuesta ante Emergencias

La reciente emergencia causada por las inundaciones en Valencia, España, y la tardanza en la respuesta de ciertas autoridades resaltan la importancia de la tolerancia a la presión en situaciones críticas. En eventos de emergencia como este, la capacidad de soportar y gestionar presión de manera equilibrada se convierte en una competencia vital para los líderes y gestores de crisis, dado que de su reacción inmediata y efectiva dependen vidas humanas y el bienestar de la comunidad afectada.

La tolerancia a la presión excesivamente baja o excesivamente alta en los líderes de una situación de crisis puede ser devastadora. Una tolerancia demasiado baja puede llevar a la parálisis y la evitación de decisiones urgentes, generando una respuesta lenta o insuficiente que agrava las consecuencias del desastre. Por otro lado, una tolerancia excesivamente alta a la presión puede hacer que los líderes subestimen la gravedad del problema, reaccionen con frialdad, o se enfoquen únicamente en preservar la calma sin actuar con la inmediatez necesaria.

En el caso de Valencia, esta falta de reacción inmediata por parte de las autoridades dejó a miles de personas desamparadas en el momento más crítico y, lamentablemente, resultó en un saldo trágico de pérdidas humanas. Esta situación expone cómo la tolerancia a la presión debe ser adecuada y equilibrada en contextos de alta exigencia, ya que, en exceso o por defecto, puede afectar negativamente la capacidad de reacción y el rendimiento bajo presión de aquellos en posiciones de liderazgo.

Este análisis profundizará en los impactos que la tolerancia a la presión, tanto en niveles altos como bajos, tiene en el desempeño laboral, y cómo esta competencia influye de manera crítica en la eficacia de la respuesta en situaciones de crisis y en la gestión de emergencias. La comprensión de esta competencia es esencial no solo en la selección y capacitación de líderes, sino también en el diseño de protocolos que aseguren una respuesta ágil y efectiva cuando más se necesita.

En entornos organizacionales y roles públicos, existe una tendencia notable a confiar, contratar o votar por personas cuya habilidad para demostrar competencias ocurre en condiciones de baja presión. Esto se debe a que, en ambientes de menor estrés, las personas tienden a presentar sus habilidades y competencias con mayor claridad, tranquilidad, y seguridad, ofreciendo la impresión de estabilidad y control. Sin embargo, esta tendencia puede ocultar limitaciones importantes cuando dichas personas se enfrentan a situaciones de alta presión, que es precisamente cuando

competencias como toma de decisiones, liderazgo, y comunicación se ponen a prueba de manera extrema.

Al observar candidatos o líderes en condiciones normales, muchas veces se infiere que este desempeño será igual de efectivo en momentos de crisis o presión intensa, una suposición que puede resultar incorrecta. La falta de exposición de los candidatos a situaciones críticas en procesos de selección o elección nos priva de evaluar su verdadero umbral de presión y su capacidad para responder en momentos de alta demanda. Esto es particularmente relevante en roles de liderazgo público, donde una rápida y efectiva respuesta ante emergencias es crucial.

Cuando se selecciona o elige a personas que no han demostrado su competencia bajo presión, se corre el riesgo de descubrir demasiado tarde que estos líderes no tienen la resiliencia necesaria para gestionar crisis. Este fenómeno se refleja en situaciones de desastre o emergencia donde, al sobrepasarse su umbral de tolerancia a la presión, las decisiones son erráticas, lentas o, en algunos casos, inexistentes. Esto ocurre porque las competencias clave para una gestión eficiente —como la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo— pueden deteriorarse o bloquearse cuando la presión es alta y el umbral del individuo se ve sobrepasado.

Este patrón sugiere que las organizaciones y el electorado deben considerar la tolerancia a la presión y la capacidad de gestión en escenarios de estrés como un criterio esencial para roles de liderazgo. A través de simulaciones de crisis o entrevistas basadas en incidentes críticos, es posible evaluar de manera más precisa si un candidato posee la resiliencia y el control necesarios para enfrentar y superar desafíos significativos sin comprometer el desempeño. Esta práctica ayudaría a reducir el riesgo de confiar únicamente en apariencias de calma y competencia en condiciones ideales, brindando así una visión más realista y completa de la capacidad de liderazgo bajo presión.

En entornos organizacionales, medir y considerar la tolerancia a la presión como un factor fundamental es clave, ya que su nivel afecta directamente el estado y desarrollo de diversas competencias genéricas que son esenciales para el desempeño y crecimiento en el trabajo. La tolerancia a la presión impacta habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el liderazgo y la orientación a resultados, entre otras. Estas competencias son indispensables para el éxito organizacional, pero su manifestación y estabilidad pueden verse deterioradas cuando el nivel de presión supera el umbral óptimo de una persona.

Cuando un individuo enfrenta niveles de presión más allá de su tolerancia, tiende a experimentar reacciones que afectan negativamente su desempeño: la comunicación puede volverse errática o incompleta, el liderazgo se torna impulsivo o rígido, y la capacidad de tomar decisiones racionales puede verse comprometida por el estrés. En el caso contrario, cuando una persona tiene una tolerancia excesivamente alta, puede llegar a ignorar o minimizar el impacto de situaciones críticas, lo que conduce a una falta de respuesta oportuna y adecuada.

Para prevenir este deterioro, es fundamental que las organizaciones implementen evaluaciones de tolerancia a la presión que permitan identificar el umbral individual de cada persona en roles críticos. Estas evaluaciones pueden integrar simulaciones de situaciones de alta demanda o metodologías de evaluación en situaciones controladas que reproduzcan posibles escenarios de estrés. Al identificar estos umbrales y gestionarlos adecuadamente, se pueden tomar decisiones estratégicas sobre el desarrollo y entrenamiento de los colaboradores para que mantengan sus competencias clave bajo condiciones adversas.

Finalmente, reconocer y gestionar adecuadamente los niveles de tolerancia a la presión es vital para construir una cultura organizacional resiliente y adaptable. Al hacerlo, no solo se potencia el desempeño y la eficiencia en la respuesta a situaciones complejas, sino que también se protege el bienestar de los colaboradores, contribuyendo a una organización más saludable y preparada para enfrentar cualquier desafío.

### **Definición de Tolerancia a la Presión**

La tolerancia a la presión es la competencia que permite a una persona enfrentar y gestionar situaciones de alta demanda y estrés sin comprometer su desempeño ni el de sus competencias relacionadas. Esta competencia incluye la capacidad de mantener la calma, evaluar situaciones racionalmente, y reaccionar de manera constructiva, incluso en circunstancias que presentan desafíos o presiones significativas.

### **Consideración del Umbral de Presión**

Cada persona posee un umbral de presión único, que define el nivel de estrés a partir del cual las competencias y el desempeño empiezan a deteriorarse. Cuando se sobrepasa este umbral, la presión negativa puede impactar competencias clave, como la toma de decisiones, la comunicación efectiva, y el trabajo en equipo. Es fundamental identificar este umbral individual para maximizar el rendimiento y evitar efectos perjudiciales en otras áreas de desempeño.

### **Dimensiones Principales de la Tolerancia a la Presión**

1. Manejo de la Emoción: La capacidad para reconocer y gestionar las propias emociones bajo presión, permitiendo al individuo evitar reacciones impulsivas que podrían afectar negativamente sus decisiones y relaciones laborales.
2. Estabilidad Mental: Incluye el control de pensamientos y respuestas mentales frente a la presión, manteniendo un enfoque en objetivos y evitando pensamientos negativos o de autocomplacencia.
3. Capacidad de Recuperación: La habilidad para recuperarse de eventos estresantes de manera rápida y efectiva, sin permitir que situaciones pasadas afecten su desempeño en situaciones futuras.

4. Perseverancia: La resistencia frente a la fatiga o el agotamiento, que permite a la persona mantener el esfuerzo y el compromiso en sus tareas a pesar de la presión constante.

### **Impacto Positivo de la Tolerancia a la Presión en el Desempeño Laboral**

1. Rendimiento Consistente: La tolerancia a la presión permite mantener un alto nivel de desempeño, incluso en momentos críticos, asegurando que las tareas y objetivos se cumplan sin desvíos.
2. Toma de Decisiones Racional: Bajo presión, una persona con alta tolerancia puede evaluar riesgos y consecuencias de manera equilibrada, lo cual mejora la calidad de sus decisiones y reduce errores impulsivos.
3. Motivación y Compromiso: Esta competencia ayuda a mantener la motivación y la energía en situaciones desafiantes, favoreciendo el compromiso y la disposición a asumir retos adicionales en el trabajo.

### **Impacto Negativo de una Tolerancia a la Presión Alta o Baja en el Desempeño**

- Excesivamente Alta: Un nivel excesivo de tolerancia a la presión puede llevar a la insensibilidad al estrés, donde la persona ignora señales de agotamiento o riesgo para la salud. Esto podría llevar a una reducción en la calidad del trabajo debido al descuido de la autogestión y el equilibrio emocional, afectando su bienestar a largo plazo.
- Excesivamente Baja: Por otro lado, una tolerancia a la presión insuficiente puede hacer que el individuo reaccione de forma emocional y evite responsabilidades complejas, afectando tanto su propio rendimiento como el del equipo. La falta de tolerancia a la presión puede también causar procrastinación y deterioro de la confianza en su capacidad para enfrentar desafíos.

En conclusión, la tolerancia a la presión es una competencia clave para gestionar la tensión en el entorno laboral, influyendo directamente en la resiliencia y la estabilidad emocional de la persona. Mantener un nivel equilibrado es esencial para asegurar que la presión no afecte negativamente las competencias relacionadas, permitiendo que el individuo prospere en situaciones de alta demanda sin poner en riesgo su salud o su rendimiento profesional.

La tolerancia a la presión es una competencia que, cuando se encuentra en niveles excesivamente altos o bajos, puede tener consecuencias marcadas en el desempeño laboral de una persona. Ambos extremos pueden afectar la manera en que el empleado gestiona su propio rendimiento, interactúa con el equipo, y mantiene su bienestar en entornos de alta demanda. A continuación, se describen los impactos de tener esta competencia en niveles extremos.

### **Impactos de una Tolerancia a la Presión Excesivamente Alta**

1. **Desgaste Físico y Mental:** Aunque una alta tolerancia a la presión permite manejar el estrés en el corto plazo, una tolerancia excesiva puede llevar a que la persona ignore señales de fatiga, sobreesfuerzo y agotamiento emocional. Esto puede desencadenar problemas de salud, tanto físicos (como insomnio o fatiga crónica) como mentales (estrés crónico o burnout), que afectan la productividad y el bienestar en el largo plazo.
2. **Reducción en la Calidad del Trabajo:** Las personas que funcionan bajo niveles de presión excesivamente altos pueden volverse insensibles a los errores o a la calidad del trabajo. Esto sucede porque su resistencia extrema a la presión puede llevarlos a priorizar la finalización de tareas bajo presión en lugar de la precisión, detalle o la revisión. Esta actitud puede impactar la efectividad general de sus aportes y la imagen de la organización.
3. **Rigidez y Falta de Adaptación:** Los trabajadores con una alta tolerancia a la presión pueden mostrarse rígidos ante situaciones que requieren flexibilidad. Dado que pueden sobrestimar su capacidad para sobrellevar el estrés, tienden a mostrarse resistentes a pedir ayuda o a delegar responsabilidades, lo cual afecta el trabajo en equipo y su capacidad para adaptarse a cambios repentinos.
4. **Desconexión Emocional y Falta de Empatía:** Una tolerancia a la presión excesivamente alta puede llevar a una desconexión emocional y una falta de sensibilidad hacia el equipo. Los individuos que no perciben la presión pueden no ser empáticos frente al estrés o las dificultades de sus compañeros, lo que afecta la cohesión del equipo y su capacidad para liderar o colaborar en situaciones críticas.

### **Impactos de una Tolerancia a la Presión Excesivamente Baja**

1. **Parálisis ante Situaciones Críticas:** Una tolerancia baja a la presión puede hacer que la persona se bloquee o paralice frente a situaciones estresantes, lo cual puede llevar a la procrastinación o a la evitación de responsabilidades. Esto no solo afecta el cumplimiento de los plazos y la eficiencia, sino que también puede disminuir su confianza y motivación.
2. **Toma de Decisiones Impulsiva o Deficiente:** Las personas con baja tolerancia al estrés pueden reaccionar de forma impulsiva ante situaciones de alta demanda, optando por soluciones rápidas y poco evaluadas solo para reducir el nivel de presión que sienten. Este comportamiento aumenta la probabilidad de errores y compromete la calidad de sus decisiones, lo cual puede tener efectos negativos en proyectos críticos o en la seguridad.
3. **Inestabilidad Emocional y Conflictos Interpersonales:** Cuando una persona tiene baja tolerancia a la presión, puede experimentar cambios emocionales frecuentes (como frustración o ansiedad), lo

cual puede llevar a conflictos con colegas, especialmente en momentos de alta tensión. Esto afecta la moral del equipo y reduce la capacidad de trabajo colaborativo en situaciones críticas.

4. **Baja Productividad y Menor Resiliencia:** La baja tolerancia a la presión suele estar asociada con una menor capacidad de adaptación en entornos de cambio rápido. Estas personas tienden a evitar tareas que perciben como demasiado desafiantes, reduciendo su productividad y afectando su capacidad para desarrollar resiliencia frente a futuros desafíos.

Mantener un nivel equilibrado de tolerancia a la presión es clave para un desempeño laboral saludable y efectivo. Mientras que una tolerancia excesiva puede llevar a problemas de salud, desconexión emocional y calidad de trabajo reducida, una baja tolerancia tiende a provocar inestabilidad emocional, toma de decisiones impulsiva y disminución en la capacidad para colaborar bajo estrés. Encontrar el equilibrio permite una adaptación saludable al estrés, promoviendo tanto el bienestar personal como la productividad y efectividad organizacional.

### **Tolerancia a la Presión respecto a otras competencias**

La Tolerancia a la presión tiene una influencia bidireccional en diversas competencias clave, ya que puede tanto potenciar como inhibir el desempeño laboral dependiendo de cómo interactúa con cada competencia específica:

#### **1. Autoliderazgo**

- Positiva: Una alta tolerancia a la presión potencia el autoliderazgo, permitiendo que la persona mantenga la calma y el enfoque incluso en situaciones difíciles, lo que facilita la toma de decisiones autónoma y racional.

- Negativa: Una baja tolerancia a la presión puede afectar el autoliderazgo, haciendo que la persona dependa excesivamente de otros para guiar sus acciones, reduciendo la confianza en sí misma.

#### **2. Tolerancia a la Diversidad y Multiculturalidad**

- Positiva: Las personas con alta tolerancia a la presión tienden a gestionar mejor la diversidad cultural, ya que el estrés no bloquea su apertura a puntos de vista distintos, permitiéndoles adaptarse y aprender de experiencias multiculturales.

- Negativa: Cuando la tolerancia a la presión es baja, la persona puede mostrar menos apertura y flexibilidad ante diferencias culturales bajo situaciones estresantes, lo cual limita su capacidad para colaborar con diversidad de personas.

#### **3. Toma de Decisiones**

- Positiva: Una alta tolerancia a la presión favorece la toma de decisiones efectivas bajo circunstancias complejas, ya que permite analizar opciones sin ceder a la ansiedad o el pánico.

- Negativa: En caso de baja tolerancia, la toma de decisiones se vuelve impulsiva o evitativa, lo que puede llevar a errores o demoras críticas en la resolución de problemas.

#### 4. Trabajo en Equipo

- Positiva: La tolerancia a la presión fortalece el trabajo en equipo, ya que permite manejar los conflictos y mantener una actitud colaborativa, incluso en momentos de alta demanda.

- Negativa: Con baja tolerancia a la presión, el trabajo en equipo se ve afectado, ya que la persona puede adoptar comportamientos defensivos o reaccionar emocionalmente, dificultando la cohesión grupal.

#### 5. Voluntad de Éxito

- Positiva: Con una alta tolerancia, la voluntad de éxito se intensifica, ya que las personas pueden perseverar y mantener un rendimiento constante en búsqueda de sus objetivos, pese a los obstáculos.

- Negativa: Si la tolerancia a la presión es baja, la voluntad de éxito puede disminuir rápidamente ante las dificultades, generando desmotivación y propensión a abandonar tareas desafiantes.

#### 6. Accountability (Responsabilización)

- Positiva: Una alta tolerancia a la presión apoya una mayor responsabilidad, ya que permite a la persona asumir errores y comprometerse con soluciones sin caer en el agotamiento o la frustración.

- Negativa: Con baja tolerancia a la presión, las personas tienden a evitar la responsabilización, pueden justificarse en exceso o pasar la culpa a otros, afectando la confianza y efectividad en el equipo.

#### 7. Negociación

- Positiva: La tolerancia a la presión permite mantener la calma y encontrar puntos de acuerdo en negociaciones, ayudando a manejar tensiones y alcanzar resultados positivos para ambas partes.

- Negativa: Con baja tolerancia, la persona puede volverse reactiva o inflexible en negociaciones, reduciendo la posibilidad de acuerdos y afectando relaciones clave.

#### 8. Orientación a Resultados

- Positiva: Una alta tolerancia a la presión permite mantener un enfoque constante en los objetivos, incluso en condiciones adversas, facilitando la consecución de resultados de manera eficiente.

- Negativa: La orientación a resultados disminuye significativamente con baja tolerancia a la presión, ya que el estrés desvía el enfoque de los objetivos y prioriza la resolución de problemas personales o emocionales.

La tolerancia a la presión es fundamental en el desempeño laboral, sobre todo en contextos laborales complejos, los cuales implican condiciones de trabajo caracterizadas por alta incertidumbre, demanda de adaptación rápida y frecuente, presión por resultados y, en muchos casos, una carga de trabajo intensa. Estos contextos pueden incluir entornos empresariales de rápida evolución, como la industria tecnológica, las áreas de salud en crisis, sectores financieros volátiles o puestos de alta responsabilidad en los que se toman decisiones estratégicas bajo presión constante.

En estos entornos complejos, la tolerancia a la presión actúa como una habilidad amortiguadora, ayudando a los trabajadores a enfrentar desafíos sin que su rendimiento se vea comprometido. Personas con alta tolerancia a la presión son capaces de procesar y responder a múltiples estímulos de manera efectiva, manteniendo la calma y el enfoque en los objetivos de la organización. Esto es especialmente importante en situaciones en las que un entorno laboral complejo puede conducir a un deterioro de otras competencias si el nivel de presión supera el umbral de tolerancia de un individuo.

Por ejemplo, en un entorno donde es común recibir múltiples demandas y reportar a diferentes stakeholders con plazos ajustados, una persona con baja tolerancia a la presión podría experimentar disminución en sus habilidades de comunicación efectiva o en su capacidad de tomar decisiones acertadas. Esto no solo afecta su desempeño, sino también la dinámica del equipo y los resultados organizacionales. Por el contrario, alguien con alta tolerancia a la presión puede manejar estas demandas múltiples sin sacrificar la calidad de sus respuestas, preservando un alto nivel de accountability y orientación a resultados.

En resumen, la tolerancia a la presión es clave en la capacidad de un trabajador para operar de manera estable en entornos laborales complejos. Cuando se complementa adecuadamente con competencias como autoliderazgo, trabajo en equipo y orientación a resultados, permite mantener un desempeño constante y reducir los efectos negativos de la presión sobre otras competencias críticas. Esto contribuye al éxito organizacional en contextos que exigen rapidez, precisión y adaptabilidad constantes.

### **La Tolerancia a la Presión en el Liderazgo de Equipos**

La tolerancia a la presión tiene un impacto profundo en el liderazgo de equipos, ya que la capacidad de un líder para gestionar situaciones de alta presión puede influir directamente en la moral, el rendimiento y la cohesión del equipo. Veamos tanto los aspectos positivos como los negativos de esta competencia en el liderazgo:

#### **Influencia Positiva de la Tolerancia a la Presión en el Liderazgo de Equipos**

1. Estabilidad en situaciones críticas: Un líder con alta tolerancia a la presión se mantiene calmado y centrado, incluso en circunstancias difíciles, lo que transmite seguridad al equipo. Esto fomenta un

entorno donde el equipo puede enfocar sus energías en resolver problemas en lugar de preocuparse por el comportamiento del líder.

2. Toma de decisiones racional y efectiva: La capacidad para tolerar la presión permite al líder analizar y tomar decisiones más equilibradas bajo estrés, lo cual es fundamental para guiar al equipo en la dirección correcta, incluso en situaciones complejas y bajo presión.

3. Modelo de resiliencia y confianza: Los líderes con alta tolerancia a la presión actúan como modelos de resiliencia, lo cual inspira al equipo a manejar mejor sus propios niveles de estrés. Esto fortalece la cohesión y crea un entorno de trabajo colaborativo en el que los miembros del equipo se sienten respaldados y motivados para rendir bajo desafíos.

4. Facilita la delegación y la autonomía: Al estar cómodo en situaciones de presión, el líder puede delegar de manera efectiva, confiando en que los miembros del equipo pueden manejar sus responsabilidades. Esto incrementa la autonomía y permite que los miembros del equipo asuman sus propias tareas con confianza y menos supervisión directa.

#### Influencia Negativa de la Tolerancia a la Presión en el Liderazgo de Equipos

1. Desconexión emocional: En algunos casos, una tolerancia a la presión excesivamente alta puede hacer que el líder parezca frío o insensible ante el estrés de su equipo. Esto puede generar una percepción de falta de empatía, lo cual podría afectar la comunicación y confianza del equipo en el liderazgo.

2. Exigencias poco realistas: Un líder con una tolerancia a la presión muy elevada podría tener expectativas poco realistas respecto a lo que su equipo puede manejar, incrementando la presión en ellos sin considerar sus diferentes niveles de resiliencia. Esto puede llevar a una sobrecarga y agotamiento del equipo, disminuyendo el rendimiento a largo plazo.

3. Evita señales de advertencia: Los líderes con una tolerancia alta a la presión pueden no reconocer o ignorar los signos de agotamiento en el equipo, ya que consideran el estrés como una parte natural del trabajo. Esta actitud podría hacer que los problemas de estrés se acumulen y afecten la efectividad y el bienestar del equipo.

4. Riesgo de decisiones insensibles: En situaciones donde el equipo experimenta un alto nivel de estrés, un líder que tolera bien la presión puede subestimar el impacto emocional de sus decisiones sobre el equipo, adoptando un enfoque más orientado a resultados sin considerar las necesidades humanas de los miembros.

Una tolerancia equilibrada a la presión es crucial para el liderazgo efectivo. Mientras que una tolerancia moderada ayuda al líder a mantener la calma y dirigir al equipo eficazmente en situaciones desafiantes, el exceso o la falta de esta competencia puede impactar negativamente en

el bienestar y desempeño del equipo, alterando la dinámica organizacional y afectando los resultados a largo plazo.

### **Reflexión Final: el impacto sobre la reputación**

La tolerancia a la presión tiene un impacto significativo en la reputación tanto personal como corporativa. En el plano personal, una persona que muestra alta tolerancia a la presión suele ser percibida como confiable, resiliente y profesional. Esta competencia genera respeto y confianza entre colegas y superiores, ya que muestra la capacidad de mantener el control y la eficacia en circunstancias difíciles. Las personas que manejan bien la presión pueden posicionarse como referentes dentro de su equipo, y su reputación de estabilidad emocional y resolución de problemas puede abrirles oportunidades de crecimiento profesional y roles de liderazgo.

Por otro lado, una tolerancia excesivamente baja a la presión puede afectar negativamente la reputación personal. Si alguien cede con frecuencia al estrés o reacciona de manera negativa en situaciones de alta demanda, podría ser percibido como menos competente o incluso poco confiable. Esto puede limitar el crecimiento profesional y afectar la confianza que los demás depositan en esa persona para enfrentar desafíos.

A nivel corporativo, la tolerancia a la presión también juega un papel crucial. Las organizaciones que se caracterizan por su capacidad de enfrentar adversidades con profesionalismo y resiliencia suelen construir una sólida reputación en el mercado. Clientes, inversores y socios valoran a las empresas que pueden mantenerse firmes y eficientes en situaciones de crisis o bajo presión constante. Además, una buena tolerancia a la presión a nivel organizacional promueve una cultura interna de estabilidad, lo que también se percibe externamente y mejora la imagen de la empresa como un entorno laboral positivo y resiliente.

Sin embargo, una cultura de presión desmesurada o mal gestionada puede impactar negativamente la reputación de la organización. Las empresas donde los trabajadores sienten una carga de presión insostenible suelen enfrentar altos niveles de rotación de personal, desgaste laboral y, eventualmente, una mala reputación como empleador. Esto no solo afecta la imagen ante los trabajadores actuales, sino que también puede dificultar la atracción de talento y la lealtad de los clientes. Por lo tanto, gestionar la tolerancia a la presión tanto a nivel personal como organizacional es fundamental para mantener y construir una reputación que proyecte confianza, estabilidad y efectividad frente a los desafíos.