

ALTOS NIVELES DE ESTRÉS AFECTAN LA SALUD MENTAL DE MÁXIMOS EJECUTIVOS:

La soledad y el costo emocional del CEO

Ser un “amortiguador emocional” de toda la organización es parte del rol que hoy les toca ejercer a los CEO de las compañías: todos esperan que el gerente general resuelva, desde el directorio hasta el equipo ejecutivo, empleados, clientes y reguladores. Pero el costo está siendo grande —dicen expertos— y lleva a que la soledad del líder sea frecuente, afectando su salud mental con un alto nivel de estrés.

“Es un peso enorme que pocos ven”, afirma Matías Raby, *managing director & partner* de BCG. Por eso no le sorprende que el 25% de los consejos que los CEO entregan a sus pares se centren en cuidar el bienestar físico y mental, según un estudio de la consultora sobre las fuentes de estrés y presión en los altos ejecutivos. “Es una conversación que necesitamos tener en Chile: la salud mental del liderazgo es un activo estratégico”.

Francisco Matte, académico MBA UC y forum líder de REF, concuerda en que la “soledad de la cima” es un problema: “El CEO está sometido a niveles de estrés muy fuertes y les cuesta mostrar vulnerabilidad, ya sea frente al directorio o subordinados”. Desde ahí cree que velar por la salud mental del líder es algo que debe in-



Más del 70% de los CEO reporta altos niveles de estrés, según estudio del BCG.

corporarse como una buena práctica del gobierno corporativo. “En Chile el directorio está muy orientado a los objetivos, es poco usual que se involucre con el líder y su salud mental. Tal vez una buena instancia, sin entrar en lo personal, es preguntar cómo está y cómo pueden apoyarlo. A veces tienen un problema y se lo guardan, pero hablarlo ya es terapéutico por sí”.

En cuanto al estrés, Raby dice que el estudio reveló que más del 70% de los

CEO de firmas globales reporta altos niveles: “En Chile, con la complejidad regulatoria, política y de incremento en costos que enfrentan las compañías, ese número sería aún más alto”.

Un caso que expone Patricio Baronti desde su experiencia laboral, una compleja enfermedad y la exposición pública por el caso Contraloría-licencias médicas que lo llevó a renunciar (en silencio), dice. “Es el momento justo para decirlo, no como una denuncia ni como una reivindicación, sino como parte de una conversación que el mundo ejecutivo necesita tener con más honestidad: el silencio frente al desgaste no protege al individuo. Lo aísla”, dice el exgerente de RR.HH. de Metro. “Hay una ceguera gradual frente al propio límite, que paradójicamente se sostiene porque la resiliencia permite seguir funcionando más allá de lo razonable”. Para él varias organizaciones actúan cuando el problema es visible, sin una gestión preventiva.

De la soledad del CEO, afirma que no es solo operacional, sino además de legitimidad en nuestra cultura. “Es muy difícil encontrar espacios donde un alto ejecutivo pueda decir ‘no sé’, ‘necesito apoyo’ o ‘estoy agotado’, sin que eso active consecuencias”.