

# PRODUCTIVIDAD BAJO PRESIÓN PONE EN JAQUE LA SALUD MENTAL EN ENTORNOS LABORALES

**E**n un escenario económico más exigente y con mayor incertidumbre, la presión de las empresas por elevar resultados está tensionando cada vez más la gestión de personas. A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que se pierden 12 mil millones de días laborales al año debido a la depresión y la ansiedad, lo que evidencia el impacto directo de la salud mental en el desempeño de las organizaciones.

“El bienestar psicológico no debe verse como un ‘beneficio blando’, sino como un pilar fundamental de la productividad”, afirma la jefa del programa de salud ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la U. de Chile, Ana María Salazar. Según explica, existe una relación inversa entre estos factores: cuando no se gestionan, se produce “una disminución directa del desempeño laboral”.

Este desequilibrio, asociado a la sobrecarga laboral, no solo eleva el

**La presión por elevar el desempeño está llevando a las empresas a enfrentar un límite: cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta, el impacto se traslada a errores, menor colaboración y pérdida de eficiencia.**

POR ANAÍ PERSSON

estrés, sino que también incrementa la probabilidad de errores, deteriora el trabajo colaborativo y afecta la continuidad de los procesos.

Para la investigadora de la Escuela de Negocios ESE de la Universidad de los Andes, María José Bosch, muchas estrategias han fallado por enfocarse en beneficios individuales sin abordar las causas estructurales.

“La productividad sostenible no nace de más beneficios, sino de rediseñar las condiciones en que se trabaja”, sostiene.

En esa línea, advierte que la llamada “telepresión” (la presión por responder fuera del horario laboral) se ha instalado como una práctica extendida. Según el último estudio del Centro Trabajo y Familia del ESE

Business School, el 17,4% de los ejecutivos chilenos vive en estado de conexión constante y un tercio percibe que se espera disponibilidad fuera del horario laboral. “Ahí aparece la tensión real: las organizaciones terminan premiando, muchas veces de manera inconsciente, a quienes nunca se desconectan”, afirma.

El mismo informe revela que factores como la capacidad efectiva de desconexión y contar con líderes que se conocen como “amigables con la familia”, es decir, que gestionan el trabajo y los tiempos de descanso de sus equipos, marcan la diferen-

cia al aumentar el bienestar de los empleados.

“Cuando las personas no están satisfechas con su vida, las empresas lo pagan en baja productividad, ausentismo y rotación”, sostiene Bosch.

En este escenario, el desafío para las organizaciones ya no es solo mejorar indicadores de productividad para que esto se traduzca en el crecimiento de los negocios, sino hacerlo sin comprometer la salud mental de sus equipos. Cuando la exigencia supera ese umbral, la eficiencia deja de existir y comienza a erosionar, desde dentro, los propios resultados del negocio.

