

Análisis

CAROLINA YACHAN
Consultora



LO BONITO, LO FEO Y EL DESAFÍO DE LA SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES

Hace unas semanas, en una reunión de trabajo, reflexionábamos sobre cómo la salud mental ha cambiado desde la pandemia. Alguien comentó: "Ya han pasado cinco años desde el inicio del covid-19, esto llegó para quedarse". Y es cierto: mientras cerramos este año, también se cumplen cinco años desde el primer caso de covid-19, un período que ha transformado profundamente nuestras vidas y la manera de trabajar.

Lo feo es que la salud mental ha empeorado significativamente en este tiempo. En 2019, un 15% de los adultos en edad laboral sufría algún trastorno mental. Entre 2020 y 2022, esta cifra aumentó un 25%, y hoy, según la Encuesta Nacional de Salud de abril de 2024, en Chile un 23,6% de las personas enfrenta algún tipo de enfermedad mental.

Lo bonito es que la salud mental y el bienestar han comenzado a ocupar un lugar destacado en la agenda tanto de las organizaciones como de los trabajadores. Conceptos como bienestar integral, felicidad, responsabilidad moral y sustentabilidad humana son cada vez más frecuentes en discursos empresariales y estudios globales. Y no es para menos: si las personas no están bien, los resultados de las organizaciones también se ven afectados. Cada año, se pierden 12.000 millones de días de trabajo a nivel mundial por trastornos como la depresión y la ansiedad, con un costo global de US\$ 1 billón en pérdida de

productividad. Invertir en salud mental, además de ser un imperativo humano, puede aumentar la productividad entre un 40% y 60%, según la OMS.

El desafío es que, aunque las buenas intenciones están sobre la mesa, llevarlas a la práctica no es tarea fácil. Acciones como pagar sueldos justos, garantizar un entorno laboral seguro, reconocer el valor de cada trabajador, ofrecer oportunidades de desarrollo, fomentar un sentido de pertenencia y alinear los propósitos laborales con objetivos de vida son fundamentales para lograrlo. Sin embargo, según el estudio Global Human Capital Trends de Deloitte 2024, solo un 10% de las empresas logra implementar estas acciones de manera genuina y consistente. En este contexto, y tal como lo he dicho en otras columnas durante este año, el verdadero reto para las organizaciones es reconocer, con convicción, que las personas son su principal activo. Esto implica incluir la diversidad en todas sus formas: género, educación, discapacidad física o mental, entre otras. Ignorar estas realidades no solo estanca el progreso social, sino que limita nuestra capacidad de adaptarnos al cambio. Además, en un momento en que algunos discursos empresariales buscan alejarse de las políticas progresistas ("anti woke"), el riesgo de excluir al 23,6% del talento humano en Chile es demasiado alto. La salud mental no es solo un tema de preocupación social, es una necesidad estratégica para el futuro.