

## Más allá del cronómetro

### Por qué percibimos el tiempo de forma diferente

#### (y cómo impacta en nuestro rendimiento)

Vivimos en una cultura obsesionada con la productividad. Agendas repletas, aplicaciones de organización, metodologías de gestión del tiempo y la sensación constante de que el día nunca alcanza.

Sin embargo, aun cuando organizamos mejor nuestras tareas, muchas veces seguimos experimentando agotamiento, sensación de atraso o la percepción de estar “siempre corriendo”.

¿Y si el problema no fuera únicamente la falta de tiempo?

Desde la Psicología Organizacional sabemos que no solo gestionamos horarios: gestionamos atención, energía emocional y capacidad mental. La experiencia subjetiva del tiempo tiene un impacto directo sobre nuestro rendimiento, nuestra toma de decisiones y nuestro bienestar.

No siempre vivimos el tiempo tal como marca el reloj.

#### El tiempo objetivo y el tiempo subjetivo

Los antiguos griegos distinguían dos formas de comprender el tiempo, una idea sorprendentemente vigente para entender el estrés laboral contemporáneo:

**Chronos** representa el tiempo cronológico, medible y secuencial. Son las reuniones, los plazos, los horarios y las agendas.

**Kairos**, en cambio, refiere al momento oportuno: la experiencia subjetiva del tiempo, ese estado en el que sentimos claridad, presencia y foco.

Todos hemos experimentado este fenómeno: una hora puede sentirse interminable en una reunión improductiva o pasar inadvertida cuando estamos completamente concentrados en una tarea significativa.

En contextos organizacionales exigentes, gran parte del malestar surge cuando intentamos forzar creatividad, concentración o decisiones complejas dentro de ritmos sostenidos de urgencia permanente.

El problema no siempre es la cantidad de tareas, sino la calidad de nuestra relación con el tiempo.

#### ¿Qué ocurre en el cerebro cuando sentimos que “no llegamos”?

Cuando percibimos exceso de demandas o presión sostenida, el cerebro activa mecanismos de supervivencia diseñados originalmente para responder ante amenazas.

El desafío es que, en la vida laboral contemporánea, el “peligro” ya no es físico: puede ser un plazo ajustado, una sobrecarga de responsabilidades, un conflicto interpersonal o la sensación persistente de no alcanzar las expectativas.

### 1. La química de la urgencia

Frente al estrés, el organismo activa el **eje hipotálamo–hipófisis–adrenal (HPA)**, liberando hormonas como el cortisol y la adrenalina.

En niveles moderados, esta activación puede ser adaptativa: aumenta el estado de alerta y favorece la acción. El problema aparece cuando la urgencia se vuelve crónica.

La exposición prolongada al estrés sostenido suele deteriorar la concentración, aumentar la irritabilidad y reducir la capacidad de recuperación mental.

No es simplemente cansancio: es fatiga neurocognitiva.

### 2. Cuando la supervivencia desplaza a la estrategia

Las funciones vinculadas con el pensamiento estratégico, la planificación y la regulación emocional dependen en gran medida de la **corteza prefrontal**.

Sin embargo, bajo niveles elevados de presión, los sistemas cerebrales orientados a detectar amenazas adquieren predominio. En términos simples: el cerebro deja de priorizar análisis complejos y pasa a privilegiar respuestas rápidas.

Esto explica por qué personas altamente competentes pueden, bajo presión sostenida:

- tomar decisiones más impulsivas,
- perder perspectiva,
- volverse excesivamente reactivas,
- o experimentar bloqueos cognitivos.

No necesariamente falta capacidad; muchas veces sobra exigencia.

### 3. La percepción del tiempo también cambia

El estrés modifica nuestra experiencia temporal.

Cuando estamos regulados, motivados y enfocados, solemos experimentar estados de concentración profunda —lo que la psicología denomina *flow*— donde el tiempo parece fluir con naturalidad.

Por el contrario, cuando predominan ansiedad, multitarea constante y sobrecarga mental, el tiempo suele vivirse como insuficiente o amenazante.

Aparece entonces una sensación conocida por muchos profesionales: hacer mucho, pero sentir que nunca alcanza.

## El desgaste invisible: cuando el trabajo nunca termina del todo

Durante años se habló del *work-life balance* como si la vida personal y profesional fueran dos platos de una balanza.

Hoy sabemos que el problema no suele ser únicamente la cantidad de horas trabajadas, sino la **porosidad psicológica entre ámbitos**.

Estar en una reunión pensando en un problema familiar.  
Estar en una cena revisando mentalmente pendientes laborales.  
Responder mensajes fuera del horario mientras intentamos descansar.

Ese estado de “doble presencia” genera un elevado costo psíquico.

El sistema nervioso necesita pausas reales, cierres mentales y transiciones simbólicas entre roles para recuperar recursos cognitivos y emocionales.

Cuando esto no sucede, el trabajo permanece activo incluso cuando ya terminó la jornada.

## Una herramienta breve para recuperar regulación

La regulación emocional no implica eliminar el estrés —algo imposible en contextos laborales complejos— sino desarrollar mayor flexibilidad para responder sin quedar atrapados en la reactividad.

Una práctica simple y útil es la **respiración cuadrada** (*box breathing*), utilizada en contextos de alta exigencia para favorecer regulación fisiológica.

### Cómo practicarla

1. Inhalar lentamente por la nariz durante 4 segundos.
2. Sostener el aire durante 4 segundos.
3. Exhalar suavemente durante 4 segundos.
4. Permanecer 4 segundos antes de volver a inhalar.

Repetir entre tres y cinco ciclos puede ayudar a disminuir activación fisiológica y recuperar mayor claridad mental antes de una conversación difícil, una reunión importante o una decisión compleja.

No se trata de “calmarse” únicamente, sino de crear mejores condiciones para pensar.

## Una reflexión final

En el mundo organizacional solemos intentar resolver el agotamiento agregando más herramientas de productividad.

Pero quizá la pregunta no sea solo **cómo administramos el tiempo**, sino **desde qué estado mental y emocional lo habitamos**.

Porque el rendimiento sostenido no depende únicamente de hacer más, sino de saber cuándo acelerar, cuándo detenerse y cómo recuperar capacidad de pensamiento.

Una pregunta para cerrar:

**¿Estás tomando decisiones desde tu capacidad estratégica o desde un estado de supervivencia permanente?**