

[ SALUD MENTAL Y BIENESTAR EN EL TRABAJO ]

# Una prioridad para las nuevas generaciones de profesionales



En el entorno laboral actual, el bienestar y la salud mental han dejado de ser conceptos secundarios para convertirse en pilares fundamentales que definen la experiencia de los profesionales jóvenes. Esta creciente relevancia no es casualidad; es un reflejo de una generación que valora profundamente su calidad de vida, tanto dentro como fuera del trabajo. El reciente estudio Employers for Youth (EFY) 2024 arroja luz sobre esta tendencia, evidenciando cómo los empleados sub-35 consideran la salud mental y el bienestar como elementos críticos al evaluar su satisfacción y compromiso con sus empleadores.

**El enfoque en la salud mental no solo responde a una demanda evidente de las nuevas generaciones, sino que también representa una estrategia clave para las empresas que buscan atraer y retener el mejor talento.**

Mario Mora, CEO y fundador de FirstJob, lo explica claramente: "Para los jóvenes profesionales, un entorno de trabajo que priorice la salud mental y el bienestar es esencial. Más allá de proporcionar seguros médicos o acceso a programas de bienestar, se trata de crear una cultura laboral que promueva un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional".

A medida que las empresas se adaptan a estas expectativas, la implementación de políticas de bienestar emocional se ha vuelto cada vez más común. El estudio EFY destaca que el 37% de los profesionales jóvenes se siente conforme con los convenios de bienestar de salud mental, asistencia psicológica y/o mindfulness ofrecidos por sus empleadores. Esta cifra, aunque significativa, revela un espacio considera-

ble para mejorar, especialmente cuando se compara con el 65% de satisfacción entre los empleados de las empresas mejor evaluadas, lo que sugiere que quienes valoran más a sus empleadores tienden a reconocer y apreciar más los programas de apoyo emocional y mental.

Además, en cuanto a los convenios y seguros relacionados con el bienestar general y la salud, un 69% de los encuestados expresa su conformidad, porcentaje que se eleva al 79% en las empresas mejor posicionadas en el ranking. Estos datos son un claro indicio de que, aunque muchos empleados están satisfechos con los beneficios de salud y bienestar disponibles, hay un margen significativo para optimizar especialmente las iniciativas orientadas a la salud mental.

La importancia de estas políticas no se limita a la simple existencia de beneficios tangibles; va mucho más allá. Se trata de construir una cultura organizacional que apoye el bienestar integral de sus colaboradores, algo en lo que las empresas líde-

ras ya están invirtiendo. "Es crucial que las organizaciones midan regularmente la efectividad de sus programas de bienestar y ajusten sus estrategias en función de los comentarios de sus equipos. Al involucrar activamente a los colaboradores en el desarrollo de estas políticas, las empresas pueden asegurar que sus programas sean relevantes y tengan un impacto positivo real", añade Mora.

En este sentido, las políticas de trabajo flexible han cobrado una relevancia sin precedentes, especialmente tras la pandemia. El teletrabajo, los horarios flexibles y otras iniciativas similares no solo ayudan a reducir el estrés asociado con los desplazamientos y la rigidez horaria, sino que también permiten a los empleados manejar mejor sus compromisos personales, contribuyendo de manera significativa a su salud mental.

Sin embargo, aún quedan desafíos

**"Es crucial que las organizaciones midan regularmente la efectividad de sus programas de bienestar y ajusten sus estrategias en función de los comentarios de sus equipos".**

**MARTIN CASTELLUCCI, COUNTRY HOLDING OFFICER (CHO), ABB EN CHILE Y PERÚ.**

# 37%

**de los profesionales jóvenes se siente conforme con los convenios de bienestar de salud mental, asistencia psicológica y/o mindfulness ofrecidos por sus empleadores.**

importantes por superar. Uno de los más grandes, según Mora, es la estigmatización de los problemas de salud mental, lo que puede impedir que los empleados busquen la ayuda que necesitan. Combatir esta barrera requiere un cambio cultural profundo dentro de las organizaciones, donde hablar sobre salud mental sea visto como un signo de fortaleza, no de debilidad. Este cambio no solo es necesario, sino urgente, si las empresas desean crear ambientes de trabajo verdaderamente inclusivos y sostenibles.

En un mercado laboral cada vez más competitivo, aquellas empresas que prioricen el bienestar de sus empleados además de destacar por su capacidad para atraer talento, construirán relaciones más sólidas y duraderas con sus colaboradores. Al final del día, la salud mental y el bienestar en el trabajo son más que un beneficio adicional; son un factor determinante en la vida y carrera de los profesionales jóvenes, y las empresas que comprendan esto estarán mejor posicionadas para liderar el futuro.