



Supervisor

HOJA INFORMATIVA

Programa de Asistencia a Empleados
Mayo 2025

Cómo apoyar la salud mental de los nuevos trabajadores

Adaptado de Bernie Wong, Talia Varley y Seema Parmar

Para los recién llegados a la fuerza laboral, la salud mental no es solo una prioridad: es una necesidad. El noventa y dos por ciento de los graduados nuevos y futuros dicen que es importante que se sientan cómodos hablando de salud mental en el trabajo. El sesenta y uno por ciento dejaría su puesto actual para obtener mejores beneficios de salud mental, y el 54% rechazaría una oferta de trabajo si no incluyera un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Navegar por la salud mental y el panorama de beneficios como nuevo empleado puede resultar confuso, por decir lo menos, además de las exigencias cotidianas del trabajo en sí. Del lado de los empleadores, el mercado de apoyo a la salud mental está cada vez más inundado de beneficios, productos, ventajas y ofertas que pueden ser difíciles de ensamblar, por no hablar de adaptarse a una fuerza laboral cada vez más diversa. La ambigüedad y las brechas resultantes pueden hacer que los nuevos trabajadores se sientan perdidos, desconectados e inclinados a buscar otras oportunidades.

Entonces, ¿cómo apoyamos de manera significativa a los nuevos integrantes de la fuerza laboral en lo que respecta a la salud mental? ¿Qué funciona realmente? En nuestro trabajo con diversos empleadores globales, hemos descubierto que es fundamental que los líderes creen estrategias innovadoras y bien informadas adaptadas a los valores, desafíos y motivadores de los nuevos participantes. Así es cómo.

Comprender el panorama cambiante de los nuevos trabajadores

Generalmente pensamos en los nuevos ingresantes a la fuerza laboral como jóvenes y recién graduados, pero la cohorte también puede incluir trabajadores existentes que ingresan a nuevos tipos de empleo, como trabajadores de primera línea que hacen la transición al trabajo de oficina, trabajadores temporales que pasan a roles asalariados o personas que pasan de el cuidado no remunerado al empleo formal. Una mejor comprensión de en qué se diferencian estas poblaciones puede ayudar a los líderes a desarrollar estrategias más efectivas para apoyarlas.

Muchos nuevos ingresantes comparten desafíos comunes en virtud de su etapa profesional, independientemente de su edad. Estos pueden incluir la necesidad de adaptarse a nuevas culturas laborales organizacionales (por ejemplo, de la escuela al trabajo, o nuevos tipos de empleo), la pérdida o el cambio de redes de apoyo social (por ejemplo, cuando se cambia de trabajo) y la presión para tener éxito y acelerar la carrera. crecimiento. En conjunto, estos desafíos reflejan un ajuste a la estructura de trabajo que puede resolverse brindando claridad y una incorporación, recursos y creación de conexiones efectivas.

También existen desafíos únicos relacionados con el agrupamiento generacional. Para la última cohorte de trabajadores de la Generación Z, sus deseos y necesidades están influenciados por cambios sociales más amplios, como la creciente diversidad, los mayores costos de vida, la menor asequibilidad de la vivienda, la integración de la tecnología en el trabajo y la vida cotidiana, y una mayor conciencia sobre cuestiones sociales como violencia armada, justicia reproductiva, cambio climático, derechos LGBTQ+ y más. Los trabajadores de la Generación Z

Continúa en la siguiente página.



también enfrentan desafíos laborales nunca antes vistos, incluida la pérdida de oportunidades de desarrollo social relacionada con la pandemia y nuevas normas laborales como el trabajo híbrido. Los trabajadores más nuevos y más jóvenes tienen además una mayor conciencia, alfabetización y comodidad en torno a la salud mental, así como mayores expectativas de que los empleadores apoyen la salud mental en el trabajo. Juntos, estos factores reflejan el estado cambiante de nuestro mundo.

Estrategias para apoyar a las nuevas trabajadoras

Cada iteración de la fuerza laboral de “próxima generación” es el subproducto complejo de una sociedad en evolución y factores ambientales. Una vez que contextualice a los nuevos participantes y comprenda las fuerzas únicas que los impulsan, podrá apoyar de manera más efectiva y significativa su salud mental. Continúe leyendo para conocer las acciones a considerar para guiar su estrategia.

Integre la salud mental en la experiencia integral de sus nuevos empleados.

Los nuevos integrantes de la fuerza laboral están navegando por el panorama laboral por primera vez. Al mismo tiempo, valoran cada vez más la seguridad psicológica y la normalización proactiva de la salud mental. Para satisfacer esta creciente necesidad, considere las siguientes áreas de la experiencia de los nuevos empleados:

- **Atracción de talento.** Cree una declaración de salud mental o bienestar de los empleados que defina claramente lo que significa la salud mental para su organización. También puede incluir ejemplos de cómo su empresa apoya la salud mental en las ofertas de trabajo, agregar testimonios de empleados sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal a su página de carreras y compartir información sobre los beneficios de salud mental con los candidatos a un puesto.
- **Mostrar una cultura de seguridad y apoyo a la salud mental de los nuevos empleados.** Por ejemplo, la empresa de tecnología Buffer comparte con los nuevos empleados la historia de su director ejecutivo, Joel Gascoigne, quien se tomó un año sabático para recuperarse del

agotamiento. Esto ayuda a establecer los valores de la empresa en torno a la salud mental y el enfoque del trabajo sostenible desde el principio. La salud mental se puede destacar aún más en manuales para empleados, guías detalladas para navegar por los beneficios y oportunidades de aprendizaje (especialmente para gerentes).

- **Compromiso continuo.** Construir una conexión continua y una comunidad en torno a la salud mental. Pruebe un sistema de compañeros de incorporación para mantener puntos de conexión constantes. Socializar y promover grupos de recursos para empleados (ERG) para fomentar la pertenencia y crear espacios seguros para el debate, el aprendizaje y la innovación. Emplear tutoría inversa para capitalizar el conocimiento, la conciencia y la comodidad de los nuevos trabajadores en torno a la salud mental en beneficio de toda la organización.

Co-crear culturas laborales sostenibles y mentalmente saludables.

Los estudios sobre el estrés y el agotamiento citan el impacto de las culturas y relaciones tóxicas en el lugar de trabajo en el bienestar individual. Al mismo tiempo, un número cada vez mayor de nuevos trabajadores están priorizando activamente la autonomía, la flexibilidad, el crecimiento y el propósito en sus carreras. Varias estrategias pueden ayudar a crear una cultura de trabajo más saludable, más inclusiva y más sostenible:

- **Sea claro, coherente y atento al enseñar las normas en torno al trabajo.** Esto incluye “normas estrictas” como roles, cronogramas y fechas límite; “normas suaves” en torno a la urgencia, la capacidad de respuesta y cómo se comunican las personas; y estímulo regular para participar en prácticas laborales saludables y de autocuidado.
- **Colaborar en torno a las necesidades, estilos y preferencias laborales.** Invite a los empleados a compartir sus necesidades individuales en torno al trabajo y sus ideas para fomentar el bienestar, la conexión y la productividad del equipo. Estas pueden ser cosas como límites claros en torno a las horas de inicio y finalización o el tiempo de concentración, restringir las reuniones a ciertas horas del día o brindar apoyo en los desplazamientos o el cuidado de los niños.

Continúa en la siguiente página.

- **Explorar oportunidades de aprendizaje y crecimiento.** Considere tanto el aprendizaje formal como la capacitación como el aprendizaje informal como el seguimiento que desarrolla habilidades y modela los valores de la empresa. Sea transparente sobre las expectativas y los caminos para la progresión profesional. Asegúrese de que el reconocimiento y la promoción del desempeño estén anclados en los comportamientos y valores que respaldan la salud de la empresa y del equipo.

Adopte una perspectiva de experiencia del usuario para el apoyo a la salud mental.

Cuando se trata de apoyos formales para la salud mental, aprender a navegar por los recursos del empleador por primera vez no es una tarea fácil. (¿Qué es un copago?) Esto es especialmente cierto para los nuevos trabajadores que pueden requerir una cartera sólida de recursos profesionales y de cuidado personal. Es fundamental ofrecer orientación adicional a los nuevos trabajadores sobre reglas complicadas relacionadas con las políticas de elegibilidad, cobertura, privacidad y confidencialidad. Las siguientes estrategias pueden ayudar:

- **Sea más comunicativo en cuanto al “cómo” de los beneficios.** Comparta información continuamente utilizando múltiples canales. Organice sesiones de aprendizaje y preguntas y respuestas con su equipo de beneficios y publique guías prácticas sencillas en su intranet que detallan cómo navegar y evaluar diferentes opciones de beneficios. Haga esto durante la incorporación y repita a intervalos regulares, incluida la inscripción abierta, períodos de trabajo estresantes y en respuesta a situaciones locales y globales.
- **Mejora de líderes y gerentes.** Esto suele ocurrir a través de capacitación, pero también puede incluir boletines, guías de recursos y más. Los enfoques eficaces van más allá de la respuesta a las crisis y hacen hincapié en la creación de culturas de seguridad y formas de trabajo sostenibles. Estos programas deben integrarse durante la incorporación, la promoción y la capacitación anual.
- **Subvencionar estilos de vida saludables y beneficios de comportamiento.** Hay infinitas formas en que las personas pueden dedicarse al autocuidado. Subsidiarlos (especialmente

a los trabajadores más nuevos con menores ingresos disponibles) los incentiva y les permite adoptar estos comportamientos positivos, ya sean aplicaciones de meditación, soluciones de entrenamiento, herramientas para dormir, membresías en gimnasios y más.

Estrategias de salud mental más sólidas e inclusivas no solo ayudarán a los nuevos ingresantes a la fuerza laboral, sino a todos los empleados, a impulsar mejores resultados de salud, productividad y compromiso.

Si bien esto requiere un enfoque integral, puede comenzar con la alianza del líder, el apoyo dirigido por los gerentes y la realización de inversiones reales en la cultura de trabajo de una organización. Inevitablemente, sus nuevos trabajadores se convierten en trabajadores experimentados. Invertir en nuevos trabajadores hoy es verdaderamente una inversión en su fuerza laboral a largo plazo.

Referencias:

<https://hbr.org/2023/09/how-to-support-new-workers-mental-health>