



BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL RETO DE LAS EMPRESAS DEL FUTURO

LAILA CHARTUNI,
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES



En el pasado, las organizaciones difícilmente se planteaban el bienestar psicológico de sus colaboradores como un tema sobre el que hubiera que tomar acción. Actualmente, experiencias colectivas, como la de la pandemia, y potenciales desastres, como sismos, huracanes y el cambio climático, ponen de manifiesto la necesidad de involucrar este aspecto en el perfilamiento de posiciones.

Los resultados de Súper Empresas de este año nos permiten descubrir la importancia de diversos temas que son de suma importancia para las organizaciones. Este año no es la excepción y el bienestar psicológico vuelve a surgir como un reto importante que, a mi parecer, seguirá siéndolo en los próximos años.

¿Cómo es que podemos llegar a una conclusión como la anterior a partir del análisis masivo de datos? En primer lugar, observamos que las empresas se enfrentan a una constante rotación de talento. Por otro lado, advertimos que la pandemia nos dejó cambios importantes en el perfilamiento de los colaboradores, así como efectos en su bienestar psicológico.

En nuestra encuesta de este año, en la que participan más de dos millones de personas, descubrimos que un 42% sigue tomando algún tipo de medicamento derivado del estrés de la pandemia y pospandemia. Es un porcentaje alto que involucra a los colaboradores de las organizaciones culturalmente más fuertes del país.

Este punto me lleva a reflexionar sobre la importancia de resignificar la salud mental en las organizaciones, así como en el perfeccionamiento constante que se requiere en el diseño de perfiles, pues las competencias, los atributos y los comportamientos que los conforman no son estáticos en tanto que se ajustan y adaptan al contexto, el cual cambia de formas cada vez más vertiginosas.

¿Será esta una nueva forma de vivir para funcionar en el mundo? ¿Es normal que hoy las charlas sean intercambios acerca de lo que se toma para estar bien? ¿Estamos hablando de un incremento en los trastornos psicológicos derivados de la pandemia o de un crecimiento de conciencia acerca del bienestar psicológico que antes había sido desatendido? Esto podremos medirlo y revisarlo en los próximos años.

Mientras tanto, es importante no perder de vista que el momento es crítico y es nuestra responsabilidad tomar conciencia, como individuos y como líderes, de que la vida organizacional es muy distinta a la que hubiésemos imaginado hace cuatro años. Una de las competencias más importantes de un líder es mantener un liderazgo humano.

Por otra parte, este año me encontré con un dato que me sorprende aún más, y es que las empresas han decidido invertir cinco veces más que antes de la pandemia en salud mental, aun cuando este tema no es su responsabilidad.

Es indiscutible que los líderes han asumido nuevos atributos en su estilo y eso les permite conectarse más con los colaboradores. Las empresas demostraron que, durante la pandemia, el liderazgo se humanizó. Hablamos de líderes de empresas que han resignificado cultura y liderazgo. Como nunca antes, humanizaron su papel y lo llenaron de empatía, comunicación, resiliencia, escucha y cercanía, habilidades de las que no se había tenido tanta conciencia antes.

Debemos entender que la productividad depende de seres humanos plenos, conectados y conscientes de la realidad organizacional, así como de una cultura bien definida, que quizás haya que revisar después de haber atravesado una contingencia como fue la pandemia.

Los retos hacia el futuro plantean la necesidad de comprender que las organizaciones exitosas son dinámicas y resilientes. De igual manera, la transformación de los perfiles y su adaptación a las culturas es una labor constante que nos permite bajar los índices de rotación y diseñar culturas cada vez más exitosas. Bajos índices de rotación favorecen la estabilidad laboral y, por ende, mayor estabilidad emocional.