

Bienestar laboral: no sólo es por ti, es la estrategia que suma ceros en la cuenta de resultados

Laura Peraita •



Hoy, hablar de psicología en la empresa no es una moda, es una tendencia en compañías que apuestan por el éxito.
(A.c.)

Llega el lunes. Avanza el reloj e incrementa el bajón por tener que afrontar el día... ¡Y toda una semana laboral! ¿Por qué ocurre esto? ¿Hay cada vez más personas descontentas en su empresa? Según el estudio 'Absentismo laboral en España 2025: ¿Por qué no vas al trabajo?', elaborado por [Vivofácil](#), casi la mitad de los profesionales encuestados, el 46%, ha pensado ausentarse por **malestar** emocional.

Más datos. El [III Informe Mundial de la Felicidad en el Trabajo](#) asegura que el 98% de los profesionales considera que su empleo debería hacerles felices, pero solo el 48% se siente así en su día a día laboral, lo que refleja una brecha significativa en este ámbito. El estudio advierte que la felicidad ya no es algo superficial en las organizaciones: «ha pasado a convertirse en un imperativo estratégico dentro de las compañías que desean crecer en **competitividad** y sostenibilidad».

El tradicional término 'clima laboral' ha dado un paso al frente para transformarse en 'bienestar laboral'. «Durante años, este concepto estuvo asociado casi en exclusiva al clima interno y a las encuestas de satisfacción que gestionaban los departamentos de Recursos Humanos - explica Luis Gallardo, fundador y presidente de World Happiness Foundation, entidad presente en más de cien países-. No era una prioridad estratégica, ni mucho menos una responsabilidad transversal que implicara a la alta dirección. Sin embargo, algo ha cambiado. Hoy, hablar de **seguridad psicológica**, cultura corporativa y felicidad en el trabajo no es una moda pasajera, sino una tendencia consolidada que está modificando la manera en que las empresas entienden su propio éxito».

Y es que investigaciones realizadas por varias organizaciones sacan a relucir que la felicidad laboral es el motor de la **productividad** (que llega a incrementar hasta un 31%), de las ventas (pueden aumentar hasta un 37%), de la retención del **talento**, del compromiso, la motivación y la capacidad de atraer perfiles cualificados. Es decir, se presenta como un objetivo operativo y

competitivo, no sólo como un propósito social.

Así lo considera también [María Jesús Álava Reyes](#), psicóloga y CEO [Apertia](#), al puntualizar que en España hay cuatro millones de personas con depresión y siete millones que sufren ansiedad, y no se puede normalizar lo que es una anomalía. «**No es sostenible**. Tiene, además, un enorme impacto económico y social. España lidera en la Unión Europea el índice de absentismo, con un coste que ronda los 162.000 millones de euros, aproximadamente el 10% del PIB. El cambio que necesitamos es muy profundo y debe comenzar con la **prevención** desde el puesto de trabajo, con una intervención eficaz y transformadora, no con parches o medidas cosméticas, sino con herramientas reales en las empresas», aseguró durante un acto celebrado por la [Escuela Superior de Música Reina Sofía](#) con [Musical Thinkers](#), expertos en desarrollar el potencial de las personas y los equipos con el poder transformador de la música. En este encuentro se abordó uno de los retos más urgentes del entorno laboral actual: el bienestar y la salud mental en las organizaciones.

Recalcó que el trabajo puede ser nuestra mayor fuente de realización o la peor experiencia diaria. «Nadie debería pagar con sufrimiento su desarrollo profesional. Si conseguimos que las personas se encuentren bien, el **impacto** es extraordinario. Sin embargo, cuando desde el Observatorio de Bienestar Integral hablamos con directivos y mandos intermedios, nos dicen que se sienten permanentemente cuestionados. Al conversar con trabajadores aseguran que no se perciben escuchados. Este es uno de los grandes dramas actuales en las organizaciones. Las personas quieren sentirse motivadas y comprometidas. Necesitan que el **propósito** de la compañía conecte con el suyo propio. Pero también requieren coherencia, buena comunicación y liderazgo auténtico; que haya sintonía entre lo que se dice y lo que se hace. El reto es pasar de la angustia y el miedo permanente a una cultura del estímulo y la ilusión. Crear entornos donde ir a trabajar no sea una carga, sino una oportunidad para aportar ideas, soluciones y talento. No podemos resolver esta situación con parches», insiste.

Enrique Salas, consultor y fundador de [La oficina del CEO](#), que también participó en el mismo acto en el que se reflexionó sobre cómo la psicología, el liderazgo y la música pueden articularse para mejorar la calidad de vida y la sostenibilidad emocional de los equipos de trabajo, apuntó que nunca hemos tenido tanta tecnología y, sin embargo, nos estamos olvidando de la **dimensión humana**. «La clave está en manejar correctamente ambas dimensiones para no correr el riesgo de tener organizaciones eficientes, pero **sin alma**. Hoy el nivel de energía en las empresas es bajo, el bienestar se percibe frágil, hay desmotivación, desconexión y falta de implicación. Además, el exceso nos está desbordando. Muchas personas sienten que 'no les da la vida'. Eso significa que el presente les supera, mientras perciben ansiedad por el futuro y se quedan atrapados por el pasado. Las organizaciones no son solo estructuras: son sistemas. Y en un sistema no basta con optimizar cada parte de forma aislada, es necesario un equilibrio global. El gran reto del liderazgo actual es conseguir que la empresa vuelva a sonar en armonía».

«El bienestar no se reduce a estar cómodo, si no 'a estar bien' en sentido profundo: valorado, reconocido y parte de un proyecto compartido»

Luis Gallardo

Un gran punto de inflexión, según Gallardo, ha sido la incorporación del concepto de **seguridad psicológica**: la idea de que un profesional rinde mejor cuando se siente respetado, escuchado y libre de expresar opiniones sin miedo a represalias. «Este enfoque ha ampliado el tradicional concepto de clima laboral y lo ha elevado a una cuestión estratégica. Porque el bienestar no se reduce a «estar cómodo», sino a «estar bien» en un sentido profundo: sentirse valorado, reconocido y parte de un proyecto compartido».

Pero, ¿qué aspectos permiten al trabajador estar feliz en su organización? La investigación académica y los estudios en este ámbito coinciden en señalar varios factores clave. «El primero es básico (por no decir obvio): un **salario** suficiente para cubrir sus necesidades esenciales. Sin esta base -prosigue Gallardo-, cualquier discurso sobre propósito o cultura queda vacío. El segundo es el **reconocimiento**: sentirse apreciado y visible dentro de la

organización. A partir de ahí, emergen dimensiones más trascendentales, como el sentido de pertenencia, la alineación entre el propósito personal y el de la empresa, y la energía colectiva un intangible que muchos describen como 'buen ambiente'- que impacta directamente en la motivación y el compromiso».

En España, esta evolución responde tanto a una mayor conciencia empresarial como a la presión reputacional y regulatoria. Los rankings de 'mejores empresas para trabajar', las exigencias de buen gobierno y la creciente competencia por el talento han situado el bienestar en el centro del debate corporativo. No obstante, el riesgo del llamado 'wellbeing washing' promocionar una imagen atractiva sin **cambios reales**, también forma parte del escenario actual.

Para poner freno a posibles etiquetas que venden humo y poder 'medir' que el bienestar laboral es una realidad en la estrategia, cultura, procesos y operativa de las organizaciones, la Fundación Mundial de la Felicidad y **AENOR** cuenta con la [Certificación de Bienestar Laboral \(CBL\)](#), un sello que se concibe como un nuevo estándar internacional que acredita a empresas de cualquier tamaño y sector. El modelo se basa en un sistema de evaluación por bloques, auditorías y un enfoque de mejora continua con verificación externa independiente por parte de AENOR.

Para velar por que el bienestar se implante en las empresas, las organizaciones han comenzado a demandar perfiles específicos para desempeñar esta labor. Ciertamente es que en muchas carreras de empresariales se imparten nociones sobre el clima laboral, los riesgos laborales o la gestión del talento, pero no se profundiza en esta nueva apuesta estratégica. Este es el motivo por el que la Universidad Nebrija y OBBIO, asociación profesional de responsables de bienestar organizacional en España, han decidido poner en marcha el Máster de Formación Permanente en Bienestar Organizacional Integral, una formación universitaria orientada específicamente a responsables de bienestar, prevención, salud y liderazgo de personas. «Se trata de un programa oficial, que no solo da respuesta a una demanda del mercado laboral que busca expertos que trasciendan y superen la visión fragmentada del bienestar, sino que aspira a formar a líderes especializados en bienestar organizacional - apunta Mónica García Ingelmo, vicepresidenta de OBBIO-. Profesionales con capacidad para analizar, implementar y medir estrategias holísticas que cuiden a las personas y generen impacto directo en los **resultados** de negocio. Nuestra visión es que cuidar a las personas no es solo justo; es rentable, exigible y medible. La diferencia entre promesas y resultados vendrá de profesionales formados para conectar bienestar con negocio».

Y es que la presencia de estos expertos se hace cada vez más necesaria porque, tal y como señala Elena Sánchez Escobar, directora clínica y cofundadora de [Yess!](#) -expertos en bienestar psicológico-, «que una empresa realice acciones puntuales para sensibilizar sobre la importancia de mantener el bienestar suele tener un efecto limitado si no están integradas en una **estrategia** más amplia. Es la misma diferencia que existe entre apagar un fuego y diseñar un sistema contra incendios. Construir una cultura organizativa orientada al bienestar implica que la salud mental deje de ser un elemento accesorio y pase a formar parte del modo en que la empresa funciona, toma decisiones y se relaciona con las personas. Cuando se incorpora de manera estructural, se convierte en un marco continuo de prevención, cuidado y **sostenibilidad**, y no en una intervención aislada que aparece solo cuando surge un problema».