

ABC DE CERCA

BIENESTAR LABORAL

No sólo es por ti, es la estrategia que suma en los beneficios

Los empleados más motivados aumentan la productividad (hasta un 31%) y las ventas (un 37%) de sus compañías

Laura Peraita
Madrid



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 las empresas en las que trabajan? 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 tra-

bajo 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 Aperia, 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

«El clima laboral estuvo ligado a las encuestas de satisfacción de los departamentos de Recursos Humanos»



Hablar de psicología en la empresa es una tendencia en compañías que apuestan por el éxito. ABC

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.

Auténtico liderazgo

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 cualquier tipo de 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».

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 necesi-

dades 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».

Sello acreditativo

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’

REPERCUSIONES DE CUIDAR LA SALUD MENTAL

Productividad y desempeño laboral

Las personas mentalmente saludables tienden a ser más comprometidas, creativas y eficientes.

Reducción del absentismo

Los problemas de salud mental no tratados provocan mayor absentismo. Su atención proactiva previene problemas graves que requieren bajas prolongadas.

Mejora del clima laboral

Un entorno que promueve la salud mental genera un ambiente más positivo y colaborativo.

Menos estrés

Las estrategias para abordar y reducir la presión en el trabajo, como programas de bienestar y apoyo psicológico, mejoran la salud mental de los empleados.

Cumplimiento legal

Existen cada vez más regulaciones de salud mental laboral. Las empresas que lo abordan no solo cumplen con su responsabilidad legal, mejoran su reputación social.

Fomento de la diversidad y la inclusión

La promoción de entornos laborales inclusivos fomenta que los empleados se sientan valorados y respaldados.

Prevención de crisis

Proporcionar recursos a los trabajadores evita que los problemas se agraven.

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.

Prevención continua

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».

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 dentro de su estructura. Cuando se incorpora de manera sistemática, se convierte en un marco continuo de prevención, cuidado y sostenibilidad, y no en una intervención aislada que aparece solo cuando surge un problema».

Está demostrado, las personas mentalmente saludables tienden a ser más comprometidas, creativas y eficientes. Y es que, como concluye Luis Gallardo, «estar bien ya no es un asunto accesorio, sino una condición imprescindible para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones en el siglo XXI».

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