

# Fortuna

## EL BIENESTAR EMPRESARIAL ES MUCHO MÁS QUE ORGANIZAR BARBACOAS

kioskoymas#comunicaci

**La pandemia ha demostrado la importancia de cuidar la salud mental en el trabajo al mismo nivel que la física**

**La figura del director de felicidad ha trascendido hacia una cultura transversal**

IXONE ARANA  
MADRID

**P**ocos se extrañaron cuando los resultados de la primera encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre salud mental desvelaron que uno de cada tres españoles había llorado a causa de la situación de tener que convivir con la amenaza del Covid. La pandemia ha generado problemas de sueño (41%), sensación de cansancio (52%) o dolores de cabeza (39%) en casi la mitad de las personas, según la encuesta, algo que tiene consecuencias directas en el entorno laboral. Es por ello que el bienestar emocional de los empleados, además del físico, ha cobrado más importancia que nunca para muchas organizaciones. Pero no siempre es fácil saber cómo lograrlo.

La socióloga y directora de crecimiento de la consultora Branward, Alejandra Nuño, insiste en que "las empresas no tienen que ser un foco de felicidad, tienen que ser un foco de bienestar y salud". Desde hace más de una década y siguiendo la tendencia de Estados Unidos, muchas empresas han incorporado a sus plantillas la figura del director de felicidad, un profesional dedicado a potenciar el bienestar laboral de los trabajadores. Para Nuño, sin embargo, se trata de una idea obsoleta e infantilizada. "La felicidad no está aislada en un departamento, es una cultura que hay que implementar de forma transversal, ahí está el reto", defiende.

Algo similar opina Margarita Álvarez, fundadora de Working for Happiness, una entidad dedicada a la investigación, comunicación y gestión de proyectos relacionados con la felicidad y el bienestar emocional de las personas y organizaciones. "Tiene que ser algo estructural, que traspase todas las áreas de la empresa, no



GETTY IMAGES

que haya una persona que decida organizar los jueves un taller de *mindfulness* y los viernes una barbacoa", explica.

El primer paso para conseguir que los empleados se sientan bien y materialicen ese bienestar en su rendimiento es, según Álvarez, empezar a medir variables que determinen la capacidad para desarrollar a la gente que tienen los líderes de área. Variables como el nivel de crecimiento, de reconocimiento, de orgullo de pertenencia o de relación con los superiores. "Muchas veces eso no se mide porque solo se miden los resultados económicos. Cuando premias a alguien con un bonus, lo que refleja es el resultado en ventas, pero en cuanto metes variables que van más allá, la gente empieza a entender que en su organización eso es importante y es un paso enorme", declara la empresaria.

La pandemia ha propiciado, por una parte, una mayor sensibilidad hacia la salud mental y ha ayudado a que muchas empresas la incorporen en sus programas corporativos de bienestar y salud. Pero por otra, también ha supuesto una pérdida de los vínculos emocionales entre empleados debido a la ausencia de presencialidad en

las oficinas. En ese sentido, Álvarez explica que es importante buscar momentos de reconocimiento del grupo para evitar que la conexión se desvanezca. "En las reuniones presenciales hay tiempo para preguntar si estás bien o mal, si a tus padres los han vacunado o no, qué tal ha ido, qué tal el fin de semana. Con la pantalla es más complicado, pero hay que trabajar para que no se pierda ese vínculo", reconoce.

**La ausencia de la presencialidad ha supuesto perder vínculos emocionales**

**Las pymes se preocupan y apoyan de forma más real a sus empleados**

Desde la mayor multinacional hasta la empresa familiar más pequeña, apostar por el bienestar empresarial está al alcance de todas las compañías. Nuño afirma que se pueden hacer importantes cambios positivos sin necesidad de grandes inversiones de dinero, simplemente con una mejora en la comunicación: "No se trata de poner una mesa de billar o clases de fitness, sino preguntar qué te puede aportar valor de forma sincera y qué es lo que te puede generar malestar porque, a lo mejor, se puede solventar fácilmente moviendo un horario de trabajo. Prefiero que me ayudes con la guardería a que me pongas sofás y teles de plasma".

De hecho, ambas defienden que las empresas pequeñas y medianas tienden a responder mejor a la hora de implantar de forma eficaz medidas para lograr el bienestar empresarial. Se debe, sobre todo, a que conocen mejor a toda la plantilla y hay un trato más cercano. "En las grandes es más fácil hacer una campaña, venderlo y contarlo, pero en las pequeñas es más fácil que sea una preocupación y un apoyo de verdad", reconoce Álvarez.