

La felicidad laboral no debería ser un oxímoron

Para muchos, todavía, trabajar lo siguen viendo un castigo y unir felicidad y actividad laboral lo consideran un oxímoron (y perdonad por el 'palabro'), de ahí que las empresas estén preocupadas por afianzar el compromiso de sus trabajadores, en aras de conseguir reducir el absentismo.

Con los datos en la mano, el tema es preocupante. Según el Informe sobre absentismo laboral del tercer trimestre de 2023 elaborado por Randstad Research con cifras oficiales, un 6% de los empleados no se presentó a su trabajo durante dicho trimestre. Así, 1.277.119 personas no acudieron a su puesto, pero solo 995.626 tenían baja médica: es decir, cerca de 300.000 no justificaron su ausencia profesional. Si a este dato añadimos que las bajas por incapacidad temporal se han duplicado en España durante la última década, pasando del 2% sobre el total de ocupados en 2013 a situarse en el 4,1% en 2023, las acciones empresariales que fomenten el bienestar laboral se han vuelto prioritarias.

Es evidente que todos podemos sentirnos mal un día y no justificar la ausencia al trabajo, pero cuando de esto se hace un hábito debe ser prioritario detectar las causas y actuar en consecuencia, al tratarse de un problema complicado para las empresas españolas, con un impacto directo sobre la productividad y los costes empresariales, lastrando asimismo su competitividad.

Podrían ser muchos los motivos de esta falta de asistencia, atribuibles a múltiples causas, y sería muy simplista aducir que con la creación de un departamento de felicidad o de bienestar

» **REBECA FDEZ. FARPÓN**
GERENTE DE IFMA ESPAÑA



en las empresas, las estadísticas antes vistas bajarían de golpe. Sin embargo, lo realmente importante pasa previamente por ver que está pasando y cómo desde las organizaciones pueden romper esta tendencia.

Primeramente, debe comenzarse por el 'elefante en la habitación' que está en

cuenta que se debe reconocer el valor intrínseco de crear entornos laborales que fomenten la felicidad y el bienestar en el lugar de trabajo, dejando de ser empleados para convertirnos en personas. Está ya muy demostrado que sin una buena salud mental no hay felicidad posible, ni dentro ni fuera de la oficina, de ahí que

Las empresas ya se han dado cuenta del valor de crear entornos laborales que fomenten la felicidad y el bienestar

muchas empresas. Me refiero a la salud mental. La situación sociológica de los últimos años, acelerada por el Covid, ha puesto de manifiesto la importancia de la salud mental, como factor determinante a la hora de analizar el ambiente profesional. Durante décadas, el mundo corporativo ha priorizado la eficiencia y la productividad, a menudo a expensas del bienestar de los empleados. Sin embargo, las empresas ya se han dado

también se centren en asegurar el bienestar físico, emocional y social.

Lanzo una segunda idea: clima laboral adecuado. En el mundo laboral cada vez más competitivo en el que nos encontramos, donde la productividad y la atracción y fidelización del talento son claves para el éxito, un buen clima laboral se convierte en un factor indispensable. Más allá de simples beneficios, un ambiente de trabajo positivo se traduce

en una mayor eficiencia, creatividad e innovación, impulsando el crecimiento y la rentabilidad de las empresas. Las empresas que invierten en crear un buen clima laboral están invirtiendo en su futuro. Implementar medidas que fomenten la comunicación, la confianza, el respeto y el bienestar de los empleados es una estrategia inteligente que conduce al éxito sostenido en el tiempo.

Un buen clima laboral no es un lujo, es una necesidad. Es la base sobre la que se construyen empresas fuertes, resilientes y prósperas.

Y como tercer aspecto a considerar, no podemos olvidarnos de los entornos de trabajo y cómo estos ayudan a que las personas que los habitan estén mejor. Hoy en día, es evidente que los espacios de trabajo no son solo lugares donde se realizan tareas, sino que son también un reflejo de la cultura y los valores de una empresa, de ahí que deban ser diseñados para que puedan tener un impacto



crear una cultura de empresa positiva y fomentar la felicidad de los trabajadores, reduciendo así el absentismo, la fuga de talento y aumentando el compromiso laboral con la empresa.

de una cultura organizacional que valora el equilibrio entre la vida laboral y personal, el crecimiento profesional y el sentido de comunidad. Más allá de ser una tendencia, los beneficios de un CHO para la empresa son numerosos, cuantificados y contrastados: mayor satisfacción y compromiso de los empleados, reducción del estrés y el *burnout*, aumento de la fidelización del talento, mejora de la productividad y la innovación, y una reputación positiva como empresa. Sin embargo, implementar una cultura de felicidad en el trabajo no es tarea fácil. Se requiere un compromiso real por parte de la alta dirección, recursos adecuados y una cultura organizacional receptiva al cambio.

Al invertir en la felicidad del equipo, las empresas no solo cosechan beneficios tangibles, sino que también cultivan un entorno de trabajo más positivo y humano.

Sin embargo, el camino hacia la felicidad en el trabajo no está exento de desafíos. A medida que el mundo del trabajo continúa evolucionando, el papel del CHO seguirá adquiriendo importancia. 📌

Los espacios de trabajo no son solo lugares donde se realizan tareas, sino también un reflejo de la cultura y los valores de una empresa

significativo en el bienestar, motivación y productividad de los trabajadores.

Se debe invertir en crear espacios de trabajo sostenibles, en el sentido amplio de la palabra, que generen felicidad en quienes los habitan, sin olvidarnos que invertir en el capital humano de la empresa, hace que los trabajadores se sientan felices y cómodos en su trabajo siendo más productivos, creativos y leales a la organización.

En definitiva, los espacios de trabajo son una herramienta poderosa para

Ante estos retos, las empresas ya están buscando soluciones y una de ellas pasa por contar en sus organizaciones con la figura del Chief Happiness Officer (CHO), o Director de Felicidad. Este rol, que a primera vista puede sonar como una excentricidad, está revolucionando la forma en que las organizaciones conciben el bienestar de sus empleados y su impacto en el éxito.

El CHO no se limita a organizar eventos de *team building* o distribuir *snacks* saludables. Su rol va más allá. Es el arquitecto