



**ROBERTO
PUENTES KAMEL**

CEO Club de la Felicidad

"Cultura de la Píldora", insostenible y superficial

A pesar de la creciente conciencia y visibilización sobre la autogestión del bienestar laboral y sus beneficios, los colaboradores siguen afirmando que sus empleadores pueden hacer más por su bienestar.

Las cifras reveladas en el "Informe Contexto 2024, capítulo I: Bienestar físico y mental" de Pluxee son un claro reflejo de esta realidad. Aunque el 56% de los colaboradores declaró ser feliz en el trabajo, un preocupante 53% sigue experimentando estrés fuera del horario laboral y un 57% mencionó que su trabajo les impide conciliar el sueño. Además, el 70% de los colaboradores cree que las empresas podrían hacer más para mejorar su experiencia laboral.

Estos resultados revelan una verdad incómoda, pero interesante, ya que según un estudio de Sonja Lyubomirsky en el ámbito de la psicología positiva, solo un 10% de nuestra felicidad o bienestar depende de las circunstancias externas. En el contexto laboral, esto sugiere que las acciones de las organizaciones y sus líderes son menos relevantes que la actitud y la disposición interna de los colaboradores frente a sus

desafíos.

Vivimos en una sociedad que valora enormemente lo inmediato, donde la paciencia es resistida y el desarrollo personal se percibe como algo distante. Esta tendencia ha fomentado lo que podríamos llamar una "cultura de la píldora", en la que se espera que cualquier problema sea resuelto por un tercero y de manera rápida. Esta mentalidad es insostenible y superficial.

Es crucial que las organizaciones se conviertan en facilitadoras del bienestar de sus colaboradores, pero también es fundamental que estos desarrollen las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos laborales. Las empresas pueden ofrecer numerosos beneficios atractivos, sin embargo, si las personas no se hacen cargo de lo que realmente importa, corren el riesgo de sentir un vacío o incluso de enfermarse. Solo así, el bienestar puede ser sostenible tanto para la persona como para la organización. Existe un fenómeno conocido como adaptación hedónica, donde algo que inicialmente nos proporciona placer, con el tiempo deja de ser valorado. Esto también se aplica a los beneficios

laborales. Muchos colaboradores valoran ciertos beneficios cuando se les otorgan, pero con el tiempo pueden sentirse frustrados si se los quitan, incluso si no los utilizan.

Hago un llamado urgente a las organizaciones para que transformen el bienestar organizacional. Es necesario evolucionar de una "cultura de la píldora" basada en beneficios superficiales a una "cultura de bienestar integral" donde el principal protagonista sea el colaborador. Las empresas deben promover un entorno donde el bienestar no dependa solo de beneficios externos, sino también del crecimiento personal y la resiliencia interna de cada persona.

La responsabilidad del bienestar no puede ser delegada completamente a las organizaciones ni a los individuos por separado. Es un esfuerzo conjunto. Las organizaciones deben proporcionar las herramientas y el entorno necesario para el desarrollo personal, mientras que los colaboradores deben asumir la responsabilidad de su propio bienestar y crecimiento. Solo entonces podremos alcanzar un bienestar auténtico que se sostenga en el tiempo.