

EDITORIAL

Trabajo con propósito: una deuda pendiente en el bienestar laboral

Durante décadas, hemos vinculado el trabajo principalmente con la obtención de ingresos, dejando en segundo plano su dimensión más profunda: aquella que conecta con el propósito, la identidad y la posibilidad de crecimiento personal. Hoy, sin embargo, esa omisión comienza a pasarnos la cuenta.

El nuevo capítulo del Estudio Contexto Pluxee revela una tensión silenciosa pero creciente entre lo que las personas esperan de su vida laboral y lo que efectivamente reciben. Si bien el 70% de los trabajadores reconoce que su empleo ha impulsado su desarrollo personal, y un 66% cree que su labor aporta a la sociedad, esta valoración positiva convive con cifras que deberían encender alertas: solo un 57% se declara feliz en su trabajo, y apenas el 55% siente que su esfuerzo es realmente valorado.

Esta brecha entre aspiración y experiencia concreta está generando un fenómeno preocupante: el desapego emocional con el trabajo, un malestar difuso pero persistente que erosiona la motivación, la productividad y, en última instancia, la salud mental.

Además, la desconexión tiene matices de género. Aunque las mujeres lideran la percepción de desarrollo personal a través del trabajo (75% versus 65% de los hombres), reportan una caída en la sensación de que su labor tiene impacto social. A esto se suma otro dato revelador: solo el 61% de los trabajadores afirma hacer lo que le gusta, cifra que en el caso de las mujeres cae cinco puntos porcentuales. Paradójicamente, ellas también declaran mayor feli-

cidad que los hombres en sus empleos. ¿Se trata de resiliencia, de mayor capacidad de adaptación o de una autoexigencia estructuralmente aprendida?

Cualquiera sea la interpretación, es evidente que algo no está funcionando como debería. No podemos seguir construyendo ambientes laborales que se sostienen en la vocación y la entrega emocional de las personas —en especial de las mujeres— sin ofrecer a cambio un entorno coherente, que reconozca, escuche y promueva el propósito.

El problema no es superficial ni se resuelve con más beneficios aislados. Es estructural. Si seguimos entendiendo el bienestar laboral como una lista de prestaciones y no como un ecosistema vivo de sentido, respeto y realización, seguiremos cultivando espacios desconectados, donde la gente trabaja más por inercia que por convicción.

Hoy, solo un 58% de los trabajadores siente que ha logrado algo importante en su trayectoria laboral. Y esa cifra va en descenso. Eso debería inquietarnos.

Reimaginar el trabajo es una tarea urgente y colectiva. No como una mera obligación productiva, sino como un espacio donde las personas puedan encontrarse con un sentido, sentirse reconocidas y proyectar su mejor versión. Solo así, el trabajo podrá recuperar su potencial transformador y convertirse en un verdadero motor de bienestar y cohesión social.